



نساء في سوق العمل العاملات وسياسات الخصخصة

باحثة رئيسية
إنتصار بدر



مؤسسة المرأة الجديدة

ورش العمل الخاصة ببحث "النساء فى سوق العمل"

الهيئة الاستشارية للبحث: نولة درويش وهالة شكر الله
الباحثة الرئيسية: انتصار بدر
منسقة أعمال ورش العمل: منى عزت

تصميم وتنفيذ: Promotion Team ت: ٣٣٣١٧٤٤٩

تم إصدار الأجنحة بدعم من مؤسسة توفيق

مقدمة

هذا الكتيب هو نتاج ثلاث ورش عمل حول نتائج بحث "النساء في سوق العمل" الصادر عن مؤسسة "المرأة الجديدة" وعقدت ورش العمل خلال شهري مارس وأبريل ٢٠٠٨ في ثلاث محافظات وهي: القاهرة والإسكندرية والسويس وكان الهدف من هذه الورش هو:

التعريف بنتائج البحث وتوسيع دائرة المهتمين بهذه النتائج، بلورة ملامح برامجية وتدخلات ملائمة للتفاعل مع الفئات المستهدفة (عاملات ونقابيات)

لذا حرصت مؤسسة "المرأة الجديدة" على تنوع المشاركين في هذه الورش وأيضا الأماكن الجغرافية للاستماع والاستفادة من خبرات مختلفة والاقتراب أكثر من واقع العمالة النسائية فتم تخصيص ورشة عمل، والتي عقدت بمقر المؤسسة في القاهرة للباحثين والجمعيات الأهلية المهتمة بالقضايا العمالية فضلا عن نقابيين ونقابيات، وأخذت هذه الجلسة منحى نظريا مرتبطا بمنهجية البحث وأدوات التحليل وقدموا مقترحات تم مراعاتها في الصياغة النهائية للبحث.

أما ورشتنا عمل الإسكندرية والسويس فكانتا ذات منحى مختلفا فعقدت ورشة عمل بجمعية "المرأة والتنمية" بمحافظة الإسكندرية وضمت عمالا وعاملات وقيادات نقابية من مصانع (غزل المحلة - الحاوى) وعددا من ممثلي الجمعيات الأهلية في الإسكندرية أما الأخرى فعقدت بجمعية تنمية المجتمع بقرية الشلوفة بمحافظة السويس وضمت عاملات من محافظات (الإسماعيلية والسويس) وجمعيات أهلية من محافظات (بورسعيد - السويس - الإسماعيلية)، وكان هناك حرص على أن يتحدث الجميع كما يشاء دون الانحياز أو توجيه مسار الحديث إلى وجهة نظر محددة.

عبر الحضور من العاملات عن واقعهن وما يتعرضن له من تجاوزات أو

انتهاكات داخل أماكن العمل وأيضاً عرضن لأشكال التدخلات التي يحتاجن إليها ومنها التدريب على (الحقوق الاقتصادية والاجتماعية - آليات التفاوض - الحقوق النقابية).

قدمن شهادات حية عكست فهما حقيقياً لواقعهن، ووجدنا من الضروري توثيقها وطباعتها وتوزيعها على نطاق واسع بين جميع المهتمين بالقضايا العمالية عامة وتحديداً النساء العاملات والتي لا تزال قضاياهن تحتاج لمزيد من تسليط الضوء عليها والاشتباك معها.

سوف يتضمن الكتيب عرضاً لورثتي (الامكندرية والسويس)، ولم نغم بأي صياغات لما قيل بهما، وقدمنا ما يمكن تسميته بمضابط تلك الجلسات، واستخدمت نفس اللغة الدارجة التي جاءت بها حتى يلمس القارئ الروح التي تمت بها، ويبنى عليها استنتاجاته.

سيدعم هذا الكتيب أحد أهداف ورش العمل وهو تشجيع العاملات على الخروج من دائرة الصمت والتعبير عن قضاياهن وإدراكهن بأن قضاياهن هي قضايا عامة تخص جميع العاملات في القطاعات الصناعية المختلفة

يجدر الإشارة الى أن هذا الكتيب هو جزء مكمل لبحث (النساء في سوق العمل) وهو ضمن أنشطة تقوم بها المؤسسة من أجل تحقيق ما نؤمن به من حق النساء غير المشروط في الحرية، والمساواة، والعدالة الاجتماعية، كما نؤمن بأن حقوق النساء الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، وحقوقهن الإنجابية، والحق في المواطنة جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان. وفي هذا الإطار، ترى المؤسسة أنه لا يمكن فصل النضال من أجل حقوق النساء عن نضال الأمم والشعوب من أجل العدالة، والتحرر من القمع.

ورش العمل بمحافظة الإسكندرية

المكان: جمعية المرأة والتنمية

التاريخ: ٢٢ مارس ٢٠٠٨

* عائدة نور الدين: أهلاً وسهلاً بكم في اللقاء اليوم عن النساء العاملات وسياسة الخصخصة.. أولاً كل سنة وانتم طيبون بمناسبة المولد النبوي الشريف، وشهر مارس الجميل اللي كله أعياد للمرأة... ونعتذر عن التأخير ومعكم الآن الأستاذة نولة والأستاذة هالة.

* نولة درويش مؤسسة "المرأة الجديدة": أولاً نعتذر عن التأخير عليكم لكن ذلك كان بسبب عطل علي الطريق الصحراوي، وبسعدنا أننا نقيم هذه الندوة بالتعاون مع جمعية "المرأة والتنمية"، أننا مهتمون أساساً نسمع لكم، ولكن قبل ما نسمع لكم سيكون هناك عرض مختصر من الأستاذة هالة شكر الله والأستاذة انتصار، وسنستمع الآن الي الأستاذة هالة.

* هالة شكر الله مؤسسة "المرأة الجديدة": مساء الخير يا جماعة.. وأسفين علي التأخير.. أنا أريد ان أضيف كلمة.. التأخير كان بسبب ان هناك طريقاً جديداً ينشأ اسمه الطريق الحر، نحن لحد الآن لا نعرف ما هو الطريق الحر... فيه مناطق حرة وطرق حرة وأسواق حرة.. يعني الحرية كثر جداً عندنا.. لم نعد نعرف معناها، لكن الشيء الواضح بالنسبة لنا ان معنى الحرية هنا في بلدنا التي هي بفلوس.. أليس كذلك؟! فكل حاجة تقريباً سندفع فلوس في مقابلها هي اسمها الحرية، فمن الواضح ان هناك طريقاً حراً ينشأ الآن فابشروا!!!.

هذا مدخل طريف لأننا بتقابل مثل هذه الحاجات طوال الوقت في السكة، لأننا علي مدي العشرين أو الثلاثين سنة طرات تغيرات كثيرة جداً في واقعنا كلنا في المجتمع كله، وهذا أثر تقريباً علي كل الفئات اللي عايشة، اللي عايشة خصوصاً في مستوي معين من الوظائف والأجور... إلخ، في الدراسة التي قمنا بها.. كان هذا الموضوع طبعاً يعنيننا ويهمنا، ويهم أي جمعية لديها انحياز لمصالح الناس أساساً... الناس الذين هم أقل وصولاً للحقوق وأصحاب المصالح المهضومة... إلخ.

فبالتالي كان من الطبيعي جداً.. أننا في لحظة نقول.. ما هي التغيرات التي تحدث؟ وكيف تؤثر علي الناس؟ ان كان معظم الشركات الآن في القطاع العام الذي تحول لقطاع الأعمال.. والذي تم تأجيله مش عارفه لمين وفلان وعلان.. والذي بيع منه أجزاء.. والذي طرد منه كثير.. والذي صفى منه.. والذي طلع علي المعاش المبكر.. أقصد هناك كمية أحداث بتحصل من ١٥، ٢٠ سنة، وكيف أثرت علي الناس؟ كل واحد عارف.. أقصد كل واحد منكم بيشتغل في هذه المواقع يعرف كيف أثرت عليه..

طلب كيف أثرت علي مجمل الناس. ونحن طبعا ركزنا علي النساء ليس فقط لأننا مؤسسة تعمل أساسا علي حقوق المرأة، لكن لأننا نري أن الستات يتعرضن لأنواع مختلفة من الضغوط. فهي يشتغلن وبتتوظفن في مكان مثلها مثل الرجل، وهذا من ناحية لكن من ناحية أخرى.. المجتمع.. وهي راحة تشتغل هو يقول لها لا.. أنت تقعد في البيت، فهي راحة وهي في موقف ضعيف.. يعني هي راحة تشتغل وهي في موقف ضعيف اجتماعياً.. وهي تتعرض لمضايقات وهي راحة.. وهي تتعرض لمضايقات وهي في الشغل.. وهي تتعرض لمضايقات وهي راحة.. كل هذا يضعها في موقف أضعف من الرجل.. وهذا لا يعني أننا نقول إن الخصخصة والإصلاح الهيكلي والتغيرات والسياسات... الخ لم تؤثر علي العاملين والعاملات بنفس الشكل، لكن هناك خصوصية بالنسبة للنساء والعاملات بالتحديد، لأن الست لما تبقي في وضع أكثر ضعفاً، ككتلة بشرية هي أضعف من الناحية الاجتماعية.. أنا لا أقصد ضعف جسمانياً.. أنا أقول وضعها أضعف.. يعني هي مدانة، هي حد مدان لما هي تخرج للشغل.. هي حتى في مكان الشغل نفسه تتعرض لكم مشاكل لا تقدر أن تحمي نفسها منها، وهي غير منظمة بشكل كاف أيضاً.. ولا توجد خبرة لتنظيمها طويلة.. أن تنظم وتطالب بحقوقها وحاجات من هذا القبيل. ولأزم تجري ترجع البيت لأن أولادها منتظرينها.. كل هذه الأشياء خلقت وضعاً أصبحت الست العاملة هي أقل أجراً بالنسبة للمستثمر.. الذي جاء ليستثمر ويكسب جامد يري أن العاملات أحسن انه يوظفهن لأن أجرهن أقل وبالتالي هيربح أكثر لو وظفهن، ويقدر يشغلن أكثر ولن يتعرضن لأنهن أقل تنظيمات، وهذا الوضع ليس فقط في مصر.. طبعا في مصر بتشوفه من ٢٠ سنة، لكن سنجد أن من يدرس مجمل ما يحدث في العالم، سيد أن في أسيا هذا الكلام منتشر جداً لدرجة أن كل صناعات التليفزيونات والراديوهات والحاجات الغالية قوي دي بتتعمل من الستات في البيوت.. بيعطوهن اللط ويتركبن في البيت، دي بتعملها في بيتها وتأخذ أخص الأثمان.. أخص الأسعار يشتغلن بها والفلوس كلها بتروح في مراكز الصناعات الكبرى في أوروبا وأمريكا واليابان... إلخ، مثل ما قلت لكم اهتamina نشوف الوضع طب لما نأتي للتطبيق كيف يؤثر علي الستات.. وعلي أجورهن.. وعلي ساعات العمل.. وعلي أوضاعهن في العمل.. وفي المنزل.. وهذا ما ستحدث عنه الأستاذة انتصار، ما أريد أن أقوله في الخلاصة، إننا نري الآن ما يسمى بمرونة في قوة العمل بمعنى انه أصبح من السهل جداً لصاحب العمل ان يعين ويطرده في أي وقت، ممكن يبقى عندي مصنع في لحظة ٢٠٠٠ عامل وعاملة واللحظة الثانية علي طول يبقى ١٠٠ عامل وعاملة فقط.

لا توجد أي مشكلة.. هناك مرونة في قوة العمل.. علي حسب انا عايزة انتج ايه.. الحاجة الثانية انه هناك غياب حماية كافية تقريبا بالنسبة للعمال غير المثبتين، من هم في القطاع الخاص.. والتي هي أصبحت الأغلبية الآن.. وفي قطاع الأعمال، وهذا ما سنتكلم عنه الأستاذة انتصار.. الجزء المعين الذي كان مثبتا هو الذي يتدرج وظيفيا من الدرجة العاشرة للدرجة الأولى... إلخ. قلت جدا نسبته بالنسبة للمعينين بعقود أو بشكل موسمي، وبالتالي المساحة من العمال والعمالات غير المحميين بقوانين ولا أشكال دفاعية كثرت جدا جدا في مصر، وبالتالي تجد في القطاع الخاص.. يعني المفروض النضال العمالي بدأ من زمان جدا من القرن اللي فات، وكان أحد المطالب ان ساعات العمل تبقي ٨ ساعات، احنا بنرجع النهاردة... ساعات العمل بتبقي ١٢ ساعة.. يعني نحن نرجع للوراء.. كما أقول انه هناك غياب قوانين بتحمي.. الذي حدث هو التخلص من العمالة كبيرة السن في قطاع الأعمال خصوصا.. وكلنا يعرف المعاش المبكر ولماذا العمالة كبيرة السن؟ لأن العمالة كبيرة السن عادة بتأخذ فلوس أكثر لأنها بتريد كل سنة بعد سنة، فكان لازم التخلص منها وبداية الاعتماد علي الجدد، الداخلين الجدد وبالتالي أجرهم أقل طبعا. هناك مشاكل أخرى تتعرض لها المرأة. انا تكلمت علي المضايقات والتحرشات... إلخ. وهذه أشياء ستجدها منتشرة في القطاع الخاص والورش الصغيرة، هل هناك أشكال حمائية لهؤلاء النساء أم لا؟، هناك غياب لأي شكل من أشكال لجان الشكاوي أو الأشكال التي تحمي النساء... إلخ. فتجعلها طول الوقت في وضع قاس قموة شديدة. أنا سأنتهي هنا لأن هذا كان بالنسبة لنا سبب أهمية الدراسة، وسأنتقل الكلام للأستاذة انتصار تنخل في الدراسة نفسها.

* انتصار بدر: أنا سأشرح لكم هنا سريعا كيف تمت الدراسة، وخصوصا اننا قمنا بها في توقيت كانت فيه الخصخصة بتنتهي، اللي جاي كله استثمار ورجال أعمال كما قالت الدكتورة هالة، العمالة القديمة تقريبا خلاص بتتصفي أما بتخرج "معاش مبكر" أو بتخرج "معاش طبيعي"، وبالتالي كان لدينا مجسات عندما كنا بنعمل هذه الدراسة، ان شروط العمل التي تعمل فيها المرأة كانت في غاية الصعوبة وفي تدهور شديد، ولذلك كان السبب ان ننزل في ذلك التوقيت نشوف شروط العمل الخاصة بالمرأة علي نطاق واسع في المجال الصناعي، بدأنا العمل في الدراسة من شهر يوليو ٢٠٠٦، وانتهينا منها في نهاية ٢٠٠٧، وستصدر في كتاب من عشرة فصول بعنوان "نساء في سوق العمل".. في الجزء الأول من الدراسة حاولنا أن نتابع فيه كل إجراءات الخصخصة من اتفاقيات وقرارات وقوانين وردود أفعال من بداياتها من سنة ١٩٧٤

وحتي صدور قانون العمل الموحد، وكيف تمت تلك العملية.. ورصدنا تلك الفترة، ورصدنا فيها كيف تم التخلص من العمالة عن طريق المعاش المبكر، لأنه كان أحد أهم شروط الخصخصة إتمام عملية التحول -تحول مصر- السياسي والاقتصادي هو التخلص من العمالة القديمة، العمالة.. كما قالت الدكتورة هالة الأكثر خبرة، الأعلى تكلفة، الأكثر تنظيماً.. كانت توجد لجان نقابية في المصانع وبالتالي الأكثر قدرة علي الدفاع عن مطالبها وعن حقوقها، وكان المستهدف ان يتم استبدال هذه العمالة بعمالة أقل تكلفة، أقل تنظيماً، غير قادرة علي المطالبة بأي حقوق.. هذا كان الجزء الأول، والجزء الثاني كان مهما جدا نشوف شروط العمل علي نطاق واسع والتغيرات التي طرأت عليه في ثلاثة قطاعات صناعية هي صناعة الغزل والنسيج، وهذا كان الجانب الميداني.. اشتغلنا في حوالي ١٨ شركة صناعية في قطاع الغزل والنسيج، في قطاع الصناعات الكيماوية، في قطاع الصناعات الهندسية، أخذنا شركات قطاع أعمال وأخذنا شركات استثمارية، وحاولنا نشوف أين تتركز النساء في أي أنشطة صناعية في هذه القطاعات؟ ومن هؤلاء النساء وما هي طبيعة عملهن، وأجورهن، وظروفهن الاجتماعية، ما هي الشروط التي يعملن بها داخل هذه الشركات من ساعات عمل، من أجور، من خدمات تقدم لهن، من مشكلات، وكان من المهم ان نتعرف علي كل ما يتعلق بالمسائل الخاصة بعملهن داخل هذه المنشآت الصناعية.. أحب أعطيك فكرة عن الشركات التي عملنا هذه الدراسة عليها.. أخذنا من قطاع الغزل والنسيج عددا من الشركات، قطاع الأعمال والاستثماري، أخذنا شركة غزل المحلة اشتغلنا فيها، أخذنا شركة أستيا والشرقية للكتان هنا في الإسكندرية، أخذنا شركات مثل غزل إيران والسامولي، وأبو السباع في المحلة، وأخذنا بعض العاملات من مناطق الريف يعملن في مناطق صناعية في القاهرة في مدينة نصر والهرم وشركة تايوان في مسطرد، وأخذنا أيضا شركة غزل إيران في السويس وهذا بالنسبة لشركات الغزل والنسيج. أما الشركات الهندسية اشتغلنا في بنها للأجهزة الكهربائية واشتغلنا في المعصرة وهما يتبعان الإنتاج الحربي، اشتغلنا أيضا في شركات مثل توشيبا وتليمر، وفي الصناعات الكيماوية اشتغلنا في شركة سيد والمنظفات والزيوت والصابون والنشا والخميرة، وأخذنا أيضا شركة لصناعة البلاستيك.. لاحظنا ان مثلا في قطاع الغزل والنسيج أن النساء يتركزن في مصانع الملابس.. كل الستات الآن نقلن لمصانع الملابس بالإضافة الي انهن طول الوقت يعملن في مصانع حلج اللأقطان، فهن من يقمن بأعمال الفرفرة وفرز القطن وتنقيته... الخ. بالنسبة لشركات الصناعات الكيماوية كانت تقريبا مصانع الأدوية حكرا علي النساء، يليها المنظفات والصابون

الى آخر هذه المنشآت التي أخذناها التي تتركز فيها عمالة المرأة، في الصناعات الهندسية يتركز في صناعة الأجهزة الكهربائية وتجميعها، وهذه هي الأنشطة داخل هذه الصناعات التي تعمل فيها المرأة، أما باقي الأنشطة الصناعية فيعمل فيها الرجال، معظم هذه الأنشطة تقوم فيها الستات بكل مراحل الإنتاج ومعظمها قائمة علي العمل اليدوي والتجميع والتعبئة... إلخ.

الأنشطة التي تتجمع فيها الستات مثل ما ذكرنا تحتاج لعمالة كثيفة العدد وهي الأقل في مسألة الأجور، أيضا لاحظنا أن شركات القطاع الاستثماري تستخدم عمالة صغيرة السن جداً.. يعني تقريبا أعمارهن لا تزيد على ٣٠ سنة وأغلب العمالة هناك أقل من ٢٠ سنة.

سأعطيك فكرة سريعة عن الشركات التي طبقنا فيها، وكيف أثرت الخصخصة عليها وأثرت علي حجم العمالة بها. أول شيء أن معظم شركات قطاع الأعمال كانت العمالة بها تتراوح ما بين ٥ الي ٤٥ ألف عامل وعاملة وبعد الخصخصة انخفضت....

* هالة شكرالله: انا سأكمل بدل من انتصار علي أساس أنها ترتاح شوية لحد ما ضغطها يعطي.. الحر يعمل فينا كلنا كده.

هي كانت بتتكلم عن نوع العمالة وكيف أن خصائص العمالة بدأت تتغير.. تكلمت علي أن السن الكبير بدأ يزاح أو يقل قوي.. السن الصغير هو الذي بدأ يستخدم أكثر، الشركات التي تعمل بها النساء تنقسم بانها يوجد بها كثافة عديدة، وعادة عندما نقول كثافة عديدة يعني أجر أقل.. شركات قطاع أعمال كما كانت تقول تقريبا عدد العمالة التي فيها قلت جدا، أنا عارفة أن شركة المطلة مثلا كانت في حدود ٤٠ ألفا نزلت النصف ٢٦ ألفا، نزلت أكثر من النصف، اسكو في شبرا حوالى ٢٥ ألفا نزلت للا شئ، يعني انا لما رويت درست كان من ٧ سنين كانت وصلت الي ٦ آلاف عامل، وكانت خطوط الإنتاج متوقفة تقريبا، طبعا كيف تمت عملية التصفية هذه؟.. هذه قصة طويلة.. كل العمال الذين عملوا في شركة وتابعوا عارفين قصتها كويس جدا.. يعني أحسن ناس تقولك كيف قامت الخصخصة هم العمال الذين عملوا في هذه الشركة، شركات قطاع الأعمال طبعا عملية التفاوض ماذا حدث للإنتاج عند تصفيتها؟ انخفض الإنتاج وقل، وكان الصراع والتفاوض يتم علي الحوافز، فيقول لك نحن شركة لا تنتج وبالتالي لا توجد أرباح.. والأرباح طبعا جزء مهم جدا وكبير جدا من الراتب، لأن ممكن نبدأ بالأساسي يعني ممكن يبقى ٤٥ جنيها و ٦٠ جنيها والأرباح تصل الي ٤٠٠ جنيها، هذا طبعا غير المتغير، المتغير ممكن يبقى ٦٠ جنيها. هذه هي شركات

قطاع الأعمال فهي فيها تفتيت الأجر سمة أساسية.. الأجر هو ليس شيئا واحدا يجب ان تجمعه كي تعرف الأجر الإجمالي.. العملية معقدة جدا.

فصراع كل العمال والعمالات تقريبا طول السنوات علي موضوع المتغير.. بالنسبة للشركات الإستثمارية الأجور ثابتة، يعني هذه هي المقارنة بين قطاع الأعمال والقطاع الاستثماري الأجور ثابتة حتي لو زادت معدلات الإنتاج.. يعني ممكن الإنتاج يبيي بيزيد جدا لكن الأجور ثابتة.. بالنسبة للخدمات في قطاع الأعمال تراجعت بشكل كبير.. يعني قلت خدمة المواصلات، قلت المصاليف، السلع المدعومة تكاد تكون انتهت، السكن الإداري، دور الحضاعة.. اعتقد ان كان دايميا فيه مشاكل، كانوا يبللقوا طرق للإلتواء حول الحضاعة ويعينوا أقل من ١٠٠ ست... إلخ.

الحاجة الإضافية التي تمت ملاحظتها في الدراسة ان زي ما كنا بنقول ان القسم الذي مازال معينا "المثبت" في قطاع الأعمال أقل جدا، وبالتالي هذه الخدمات يحطلي بها العمال المعينون فقط، ليس العمال اللي بعقود مؤقتة أو بالعقود الموسمية، أما بالنسبة لشركات الاستثمار فليس بها أي نوع من الخدمات.

لوحظ تكني خدمة المواصلات هناك بعض الشركات تقدمها بشكل اضطراري وهذا مرتبط بالعمالات اللاتي يقطن القرى الزراعية وينتقلن في سيارات نصف نقل وبشكل غير آمن جدا.. بالنسبة لأشكال التعاقد في شركات قطاع الأعمال قبل الخصخصة كانت بتعين، وأحنا عارفين التعيين تقريبا خلص علي ١٩٨٢.. بعد الخصخصة أصبح هناك نوعان من التعاقدات: المعينون بشكل دائم وهؤلاء مازالوا من العمالة كبيرة السن، والذين تم تعيينهم قبل عام ٩٠ وهؤلاء هم أقل من ثلث العمالة في الشركة، العمال بعقود مؤقتة وهؤلاء تم تشغيلهم بعد عام ٩٠، بالإضافة للعمالة الموسمية، وهؤلاء في مصانع حلب القطن ومنهن عاملات الفرفرة أساساً.. في شركات الاستثمار كل العمالة بعقود مؤقتة، واعتقد انه قليل قوي لما نتكلم عن إحدى العاملات وتقول انها شافت العقد اللي متعاقد عليه، هذا بالإضافة لمن يعملن بلا عقود أصلاً، وبالتالي بنلاحظ ان الفرق ما بين قطاع الأعمال والقطاع الخاص.. الحقيقة الفجوة قلت جداً ما بين الاثنين، بالنسبة للجان النقابية كانت طبعاً موجودة في شركات قطاع الأعمال بغض النظر عن رأينا في أدائها لكنها تمثل الآن ثلث العمالة فقط داخل الشركة بما اننا بنتكلم علي ان ثلث العمالة فقط هي المعينة، فاللجان النقابية هذه لا تعبر سوي عن المثبتين. ولا تعبر عن العمالة المؤقتة، لأن القانون الجديد يمنع الدخول في عضوية اللجان النقابية علي العمال ذوي العقود المؤقتة، في شركات الاستثمار كان هناك فقط ٣ شركات اللي كان بها لجان نقابية وهي غزل ايران، والسامولي تم حلها، وتلي مصر كانت فيها

لجنة لكنها لجنة إدارية معينة من قبل الإدارة، طبعاً الذين يعملون في القطاع الخاص يعرفون صعوبة تكوين لجان نقابية في القطاع الخاص لأن العدد تقريبا وفقاً لقانون العمل وفقاً لقانون النقابة لازم عدد ٥٠ تقريباً يعضوا ويرسل إلى النقابة العامة أو الاتحاد، والذي يقوم بالتالي بإعادة هذه الأسماء إلى الشركة، والشركة بمجرد معرفتها بالأسماء فبتروح فصلاهم، وتلك دائرة غريبة جداً... فبالتالي هناك صعوبة في تشكيل لجان نقابية تعبر عن مصالح العمال.. في فترة الدراسة كانت شركات قطاع الأعمال، كان فيها احتجاجات.. غزل المحلة كان فيها إضراب.. الشرقية للكتان.. النصر للتليفزيون.. سيد للأدوية كانت بسبب بيع أصول الشركة، الشركات الاستثمارية كانت تلمص العمل كان توقف بالمصنع لصالح فرع الإسماعيلية.. غزل إيران كانت وقت خدمة المواصلات وانتقلت الأرباح.. السامولي كان هناك فصل للعمال وسوء معاملة.. أبو السباع كان هناك نقل عمالة.. القاسم المشترك بين الإحتجاجات كانت الحوافز، الأجور، الأرباح.. واعتراضها على اللجان النقابية وكانت بتطالب بسحب الثقة منها في بعض المناطق لأنه كان هناك مشاكل، أهم ملمح هو تحويل العمالة داخل شركات قطاع الأعمال إلى عمالة مؤقتة تلتها من العمال في شركات الاستثمار، أما بالنسبة لشروط العمل، فغالبية العاملات لم تتجاوز أجورهن ٣٠٠ ج وهذا في قطاع الغزل والصناعات الكيماوية، وهذا أقل من النصف قليلاً في شركات قطاع الاستثمار، يحصلوا على أجر ما بين ١٠٠ ج إلى ٢٠٠ ج شهرياً.

* انتصار بدر: بالنسبة للأجور تقريباً غالبية العمالة في القطاعات الثلاث أجورهم لا تتجاوز ٣٠٠ ج بالذات لأن في الثلاثة قطاعات.. أسفة.. لاء، في قطاع الغزل والنسيج والقطاع التابع للصناعات الكيماوية تحسن الصورة شوية في الصناعات الهندسية وده راجع إلى نوع العمل الذي يحتاج إلى تعليم أعلى شوية، يحتاج إلى مهارات فنية أعلى شوية، فنسجد فروقات كبيرة ألقهم في الحصول على الأجر هن عاملات الغزل والنسيج، سواء قطاع الأعمال أو الشركات الاستثمارية، وشركات الصناعات الكيماوية أيضاً أجورها لا تتجاوز الـ ٢٠٠ ج.. يعني تقريباً نصف العاملات في قطاع الغزل والنسيج كله وهذه هي النقطة التي كانت الأستاذة هالة بتتكلم عليها، أجورهن في شريحة من ١٠٠ ج إلى ٢٠٠ ج.. فهذا أجر شديد التلني.. بقية العاملات تتراوح أجورهن ما بين ٢٠٠ ج و٣٠٠ ج.. يعني في جميع الأحوال كل عاملات الغزل والنسيج والشركات الكيماوية أجورهن لا تتعدى الـ ٣٠٠ ج.. بعد كده نسجد مثلاً ان زي ما قلت النسبة بترتفع شوية.. نسبة الأجور بترتفع شوية في الصناعات

الهندسية ممكن تصل إلي ٤٠٠ ج.. مثلاً في شركات الاستثمار.. أيضاً في القطاع الهندسي كانت أجور البنات حوالي من ١٠٠ ج الي ٣٠٠ ج.. هذا في شركات قطاع الاستثمار ونسبته قليلة جداً بتأخذ من ٢٠٠ ج الي ٥٠٠ ج في الشهر. حوالي ١٠٪ مثلاً حوالي نصف التعاملات في شركات الاستثمار وصلوا الي ٧٠٠ ج وده لسبب بسيط لأن شركات الاستثمار اللي اخذناها كان فيها شركة تليمصر وهي شركة كانت في الأول من قطاع الأعمال العلم وتحولت للقطاع الإستثماري، فالعمالة القديمة فيها اللي بقالها أكثر من ٢٠ سنة أجورها كانت ارتفعت شوية، لكن علي العكس بقي مثلاً شركة توشيبا العربي هذه تتبع قطاعاً استثمارياً كانت الأجور اقل لكن في النهاية كانت أجورها مرتفعة.. يعني ممكن تصل البنات الي ٤٠٠ ج في الشركة.. هذا بالنسبة للأجور، أما بالنسبة لساعات العمل شركات قطاع الأعمال مازالت ملتزمة بال ٨ ساعات يعني متشغّلش البنات أكثر من ٨ ساعات، متشغّلش في الورديات الليلية، لكن بتحرمهن من العمل في الساعات الإضافي بتديها للرجالة.. وطبعاً دي مسألة فيها تمييز كبير جداً ضد البنات.. شركات الاستثمار كانت بتتجاوز بشكل مرعب في مسائل عدد ساعات العمل.. شوفا البنات في شركات الغزل والنسيج يعملن ١٢ ساعة، يعملن في الوردية الليلية.. شركة غزل إيران بتشغل البنات ووردية ليلية، بالإضافة الي انهن يعملن ١٢ ساعة. وهذا أيضاً موجود في شركات الصناعات الكيملوية وخاصة الشركات الموجودة في مناطق صناعية، بتبقي العين عليها قليلة.. لا توجد رقابة.. هناك عمل من الساعة ٨ ص وحتى ٨ م.. شركات الإستثمار بتشغل البنات في العطلات الرسمية، بتشغلهن في الأعياد وتشغلهن بشكل اجباري. وكثير من البنات ما بيخدوش فلوس اضافي علي ساعات العمل، ولما كنا بنسألهم كنتم بتأخذوا كالم علي ساعات العمل الإضافي، البنات ملكنوش عارفين يحسبوها وساعات كانوا يقولوا لأ احنا مبنلخدش اضافي.. هم كانوا بيزودوا لنا المعدلات فبتعقد غضب عنا حتي الساعة ٧م، شركات القطاعات الهندسية لم يكن بها هذا التجاوز سواء بالنسبة للقطاعين الاستثماري وقطاع الأعمال وهذا لسبب بسيط ان الشركتين، شركة النصر للتليفزيون من الشركات اللي اشتغلنا فيها كان الإنتاج فيها متوقفاً، وكانت بتجهز للتصفيه، فلم يكن بها شغل أصلاً.. شركة المعصرة وشركة بنها هي شركة تتبع الإنتاج الحربي وده قطاع ملتزم جداً بعدد ساعات العمل وما زال بيقيم عدد من المزايا يمكن قلت كثير في شركات قطاع الأعمال الأخرى، بالنسبة للشركات الاستثمارية شركة تليمصر بعد ما اتباعت اللي اشترى الشركة قرر انه يوقف العمل بها ويشغل المصنع بتاعه الثاني الموجود في الإسماعيلية، وكان بيحاول التخلص من العمالة

داخل المصنع بالنقل أو بالفصل وكان هناك مشاكل.. يعني حتي واحنا بنشتغل كان عندهم مشاكل واعتصامات بسبب الموضوع ده.. فبالتالي مشوفناش شركات أوسع من كده في القطاع الاستثماري علشان نقدر نعرف هل هي فعلا كلها بتلتزم بعملية الـ ٨ ساعات ولا هذه حالة عامة؟

بالنسبة للمزايا زي المواصلات والمصايف والسكن والرعاية الصحية والتأمينات ودور الحضانات والوجبات.. هذه المزايا قلت بشدة في شركات قطاع الأعمال.. قبل كده كانت شركات قطاع الأعمال بتوفر كل ذلك كل هذه المزايا.. بعض شركات قطاع الأعمال توفر المواصلات والبعض لا يوفرها.. مازالت تقدم مصايف، لكن مثلا السكن كانت بتقدم للعمال سكن اداريا... الآن انتهى موضوع السكن الإداري.. في شركات قطاع الأعمال مازالت هناك رعاية صحية.. مازالت هناك تأمينات.. لكن وجدنا نسبة كبيرة منعاملات داخل شركات قطاع الأعمال غير مؤمن عليهم... بالمناسبة مسألة التأمينات كانت موجودة أيضا عن البنات اللي بعقود في القطاع الاستثماري لكن كان فيه نسبة حوالي ثلث البنات اللي قابلتهن كان غير مؤمن عليهم في شركات الاستثمار وهذا لأسباب، السبب الأول ان في شركات الاستثمار بيخبروا البنات، نخصم التأمين من الأجر؟... فالبنات بترفض.. لأن هي بتأخذ كام؟ هي بتأخذ مايزيدش عن ٢٠٠ ج.. فتخصم لها كمان تأمينات.. هتأخذ كام.. ونفس الموضوع في شركات قطاع الأعمال، ان هناك بنات بنشتغل بعقود مؤقتة بترفض.. يعني العقد كله علي بعضه لا يزيد علي ٢٠٠ ج، ٢٥٠ ج.. فتقولك لا انا مستغنية عن التأمين في مقابل الأجر. المواصلات زي ما قلت بعض شركات قطاع الأعمال بتوفرها وشركات الاستثمار بعضها بيوفرها ولكن بشكل اضطراري ومعظمها مواصلات غير آمنة. أقصد المزايا بشكل عام قلت في قطاع الأعمال وتكاد تكون غير موجودة في شركات الاستثمار، الوجبات أيضا بتقدم وجبات للمعاملات بس احنا لاحظنا ان التي تعمل في شركات قطاع الأعمال تفضل بدون الوجبة والتي يصرف لها كوب لبن في بعض الصناعات التي يحتاج ان تشرب العاملة كوب لبن وهي شغالة كي يقلل ذلك من أمراض المهنة بتأخذ بدل كوب لبن. معظم الشركات سواء كانت قطاع أعمال او شركات استثمارية والمصانع اللي بنتكلم عليها مصانع تعتمد في الأساس علي عاملات. جميع الأقسام بيشرف عليها رجال. الرجال هم من يقومون بعملية الإشراف ورئاسة القسم والأعمال الإدارية وأعمال النقل والتوزيع. وهذا ينعكس علي الأجور.. ينعكس علي المعاملة والعلاقة بالعاملات وعلي أجورهن، وأجورهن بتبقي مرتفعة عن البنات مع ان المجهود البدني العالي وعدد ساعات العمل الطويلة التي

تقوم بها البنات. البنات الحقيقة يتعرضن.. أو العائلات بشكل عام يتعرضن لجملة من المشكلات داخل الشركات. هناك مشكلات عامة في القطاعين، وهناك مشكلات يختص بها كل قطاع.. منجد مثلا في شركات الاستثمار هناك خصومات شديدة وشهرية علي العائلات تصل الي ربع الدخل.. منجد صعوبة شديدة في الوصول الي مكان العمل.. وهذه مشكلة عامة عند كل العائلات التي شركتهن لا توفر وسائل مواصلات وبالذات البنات للقائات من الأماكن الريفية تجدهم راكبات علي جرارات ويتعرضن لحوادث علي الطريق تجدهن أحيانا منقولات في عربيات نصف نقل، تجدهن ماشيات لمسافات طويلة وسط الأراضي الزراعية ولو البنات راجعة الساعة ٧ أو ٨ بالليل ماشية في الأراضي الزراعية ممكن تتعرض للتحرش أو الإعتداء عشان كده البنات كانوا يمشوا في جماعات، البنات ما يمشوش لوحدهم يمشوا مع بعض في جماعات من أجل الحماية.

أحد أهم المشكلات ان مفيض حد يبيص علي العقود.. يعني ولا واحدة كتبت عقد وعرفت أيه البنود وأيه الشروط الموجودة جوه العقد..، وأي حاجة بتطلب منها من الإدارة.. يقولوا لها ده مكتوب في العقد.. احنا تقريبا بعد ما خالصنا الدراسة ظهرت لنا مشكلة كبيرة جدا في الإسماعيلية... البنات يشتغلوا بعقود مؤقتة في أحد مصانع الملابس.. المفترض كانوا متفقين علي انهم يشتغلوا من الساعة ٨ ص الي الساعة ٤ م.. فوجئوا بأن المعدلات بتزيد وتصل ساعات العمل الي الساعة ٧ م.. فقالوا مش هنشتغل هنمشي.. فلكشفوا انهم ما يقدروش يمشوا لانهم ماضيين علي شرط جزائي ٥ آلاف جنيه وما يقدروش يشتغلوا في شركة أخرى الا بعد ٦ أشهر.

شركات الاستثمار بتتافس بعضها ويتخطف من بعض البنات فبقت بتحت شروط جزائية علي العائلات وهما بيمضوا العقود، طبعا فيه كمان مشكلة خطيرة بتتعرض لها العائلات في كل القطاعات وهي أمراض المهنة.. يعني معظم العمل بيتم وهم واقفين علي رجلهم فتجيلهم نوالي مع طول ساعات العمل، يا أما قاعدين فيصايبوا بمشكلات في العمود الفقري والرقبة .. يا أما يتعرضوا لحوادث المعدات.. يعني في الغزل والنسيج هنلاقي بعض المقصات والمكاوي والإبر.. وهما ممكن يقولونا أكثر من كده... مثلا المنظفات كنا بنشوف البنات بيحضروا سم الفئران بأيدهم.. مفيض كامات بتتحت علي البق.. كامات الفرقة مثلا قاعدين في زغب القطن.. في العنابر الكبيرة دي مفيض كامات، مفيض غطاء علي الرأس، مفيض أي اجراءات للسلامة... في النهاية فيه مخاطر بتتعرض لها العائلات.. فيه ضعف في اجراءات السلامة المهنية.. فيه غياب شديد في الرقابة.. يعني الأجهزة الرقابية تكاد تكون متعرض

حاجة عن المصانع دي أو مبتزلهاش. وطبعاً عدد كبير من العاملات اللي احنا قايلناهم كان عندهن أمراض صدرية وأمراض خاصة بحساسية الجلد بالذات في شركات المنظفات وفيه عاملات تعرضن للإجهاد في شركات الأدوية في أقسام الحبوب الي آخره. اللجان النقابية طبعاً مش موجوده في شركات الإستثمار وبالتالي دي إحدى المشاكل اللي بتواجهها العمالة الجديدة بشكل عام والعاملات بشكل خاص.. مفيش آلية للشكاوي.. مفيش آلية للمطالبة بحقوق، لأن مفيش تنظيم أو لجنة نقابية ممكن تلجأ لها للعاملات.. فيه دايماً الخوف من عدم التجديد والفصل.. يعني دايماً بتتم عمليات الفصل والنقل الجماعي وده لكل العاملين بعقود مؤقتة سواء في شركات قطاع الأعمال أو في الشركات الإستثمارية.. كلهم عنده الخوف من عدم تجديد العقد أو الخوف من الفصل.. في شركات قطاع الأعمال عندها مشكلات خاصة ذي المشكلات الخاصة بتصفية بعض المصانع ونقل العمالة أو تسريحها.. عندهم مشكلات ذي الحرمان من العمل في ساعات اضافية.. عندهم مشكلات في الحرمان من الحوافز والأرباح.. الخ. كمان مفيش آليات للتفاوض. ودي تقريبا كانت معظم المشكلات اللي بتتعرض لها العاملات بعد تطبيق مناسبات الخصخصة في شركات قطاع الأعمال أو القطاع الإستثماري.. حقيقي ما عنش فيه فرق بين العاملات في كل من القطاعين بسبب العقود المؤقتة وعدم التثبيت.. وأنا باتهي احب ان احنا نتكلم عن.. فكرة ان مهم جداً كيفية تنظيم العمالة الجديدة دي وكيفية حمايتها وكيفية بلورة برنامج ممكن يتوحد عليه كل فئات العمال.. وأيه اللي ممكن تقوم به الجمعيات الأهلية.. ومعنا عدد من الجمعيات الأهلية الموجودة واحنا كمان جمعية أهلية.. إيه اللي ممكن نعمله لتبني مؤسسات المجتمع المدني قضايا العاملات في مصر. وشكراً.

* نولة درويش: شكراً هالة وانتصار.. أعتقد الحقيقة أن معظم الكلام اللي انتوا سمعته كلكم عارفينه كواقع.. لكن ربما أهمية هذه الدراسة أول دراسة من نوعها في هذا المجال.. وخاصة بالنساء.. أنا لغت نظري ان انتصار ما اتكلمتش عن التحرش الجنسي وخصوصاً الستات في المصانع ودي مسألة خاصة جداً بالنساء.. يعني ده الجزء الخصوصي جداً الخاص بالنساء.. الحقيقة ان الهدف من هذه الندوة .. ضمن سلسلة ندوات حول هذه الدراسة.. هي ان انتوا اللي تعبروا وتبلوروا التوصيات والمطالب.. يعني المستقبل.. الدراسة دي مش معموله عشان احنا نعرف اللي بيحصل ويس.. الدراسة دي من ضمن ما يسمي بالدراسات الموجهة نحو التغيير، وبنعتقد انتم اصحاب القضية.. هتبلوروا بطريقة اكيد افضل من أي حد فينا، واحنا مش قاعدين في المصانع

لكن عندنا كل التعاطف وكل هذا الإهتمام.. الحاجة اللي برضه كنت عايزة أقولها ان عام ٢٠٠٧ شهد طفرة في المشاركة النسائية علي مستوي الحركات الإجتماعية في مصر.. ولاحظنا الحقيقة ان الستات كانوا منورين في الإضرابات العمالية.. لأول مرة الستات ماكنتش بس دورهم داعم للرجالة.. مش يروحوا ويحضروا الأكل ويجوا المصنع عشان يدعموا الرجالة.. لأ كانوا هما اللي علي راس الحركات الإحتجاجية وده شيء مبشر جدا.. وعشان كده احنا بنسميهم ستات مصر الجدعان.. لوقت احنا هنسمع لكم. أرجوا ان كل واحد يتكلم بس يقول اسمه في الأول للتوثيق.

* السيد حبيب من عمال غزل المحلة: انا كان لي ملحوظتان علي هذا التقرير.. الملحوظة الأولى المفروض أن يكون التقرير مع كل واحد منا قبل هذا الإجتماع، الملحوظة الثانية المفروض كان هذا البحث يجيب دور العاملات في النقابات.. هو ماكنتش في النقطة دي علي اساس ان مستقبلا لازم يكون العاملة لها دور في العمل النقابي والعمل في مجلس الإدارة، دي نقطتين ما اتكلمتش عنهم الأستاذة انتصار.. فانا بالفت النظر لإضافتهم الي هذا للبحث وشكراً.

* وداد الدمرداش عاملة بغزل المحلة: معليا نموذج هنا من القطاع الخاص الأنسه مني لأول مرة تحضر معنا حاجة زي كده.. لوقت لما حضرتك بتقولي القطاع الخاص لما بيصفي بيمنشيتها ويقدها وكلام من ده.. ده حصل بالفعل مع البنت دي.. يعني هو بيشغلها زي ما حضرتك بتقولي ب ٣٠٠ ج أو ٤٠٠ ج ... الخ. يجي اخر الشهر يديها ١٥٠ ج، ٢٠٠ ج.. اصبح انها اشتغلت عنده ببلاش.. دي حاجة.. الحاجة الثانية ان حضرتك بتقولي المفروض يبق في المصانع كوب لين.. ده المفروض لكن حاجات كتير ناقصة... في جميع القطاعات.. الأعمال والخاصة والعام... الخ، فيه حاجة كمان اسمها شفاطات بتتركب.. بتتعمل لشطف الغبار أو الهوبر.

اما دور المرأة.. احنا كان لنا دور كبير جدا في الإضراب، الرجالة دول كانوا هما الأساس، لكن احنا دورنا كسيدات مع الرجالة.. احنا كان دورنا ان احنا في ظهر الرجالة دول بنسندهم.. المفروض لا يبق في خوف ولا يبق في أي تراجع.. واني مثلا اخاف ان انا سيدة لأ مليونفش.. انا أروح اقف وسط الرجالة.. انا بنأشد أي امرأة النهارده انها ما تخافش من أي حاجة خالص.. وتشارك.. احنا تعرضنا لضغوط كتير ومن بيوتنا شخصيا.. كمان لأن كان عبء جامد علينا برضه فيه شغل.. فيه اضراب.. فيه تفاوض بس احنا ما اتراجعنا.

* محمد العطار من عمال غزل المحلة: هي الأخت وداد اتكلمت باختصار جدا عن دور المرأة العاملة في غزل المحلة في الإضراب، وقالت انها كانت خلف الرجل.. لأ.. أنا بأكّد انها كانت قدام كتير قوي من عمال غزل المحلة.. كلنت هي في الأمل.. وأنا أشهد علي هذا بكل ما أملك.. وديه حقيقة.. دور المرأة العاملة في غزل المحلة علي مدي الأعوام السابقة بصورة ملحوظة جدا .. أول شيء انها كانت في اضراب ديسمبر ٢٠٠٦ كان لها دور.. اللي هي قالت.. خلف الرجل.. بتحمي ظهره، ولكن تطور هذا في إضراب سبتمبر ٢٠٠٧، وأصبحت هي في الأمام بجانب الرجل تماما ملاصقة كتفا بكتف.... دي حقيقة ولازم نقرها، الحاجة الثانية ان هما كان لهم الدور الأبرز في قوة الرجل نفسه.. لما يشوف الرجل اللي هو عايز يمشي.. انتوا عارفين طبعا الطبيعة المصرية بيزق بعد يومين او ثلاثة.. طول ما الست قاعدة او العاملة قاعدة.. الرجل غصب عنه بيضطر انه يقعد.. فده انا شوقته ميدانيا.. الحاجة الثالثة ان كان لها دور بارز جدا في التفاوض.. الستات او العاملات فرضوا انفسهم علينا احنا كرجال.. فاحنا بدانا نأخذ منهم العناصر الكريمة ونلخدمهم معنا في التفاوض.. يعني احنا كمجموعة خمسة او ستة رجاله كقيادات عمالية لهذه الشركة الضخمة، وكنا بنسافر بانفسنا ونتفاوض وعلي مدي سنة كاملة.. لما هما فرضوا انفسهم علينا قولنا ليه لأ.. لما بقي لهم دور في التفاوض بالعكس.. دا هما كان لهم دور بارز جدا في حق المرأة.. لما اجي اتكلم عن حق المرأة نتكلم عليها هامشيا خارجيا.. لما نتكلم عن دور العاملة وحقها.. نتكلم عليه جوهريا.. وهذا ما حدث تماما في التفاوض في الإتحاد العام وفي النقابة العامة.. وقادته الأخت وداد والأخت أمل وهما من الحاضرات بيننا الآن.. وكان لهما دور بارز جدا لدرجة ان رئيس الإتحاد شكرنا احنا كرجالة ازاى وصلنا البنات دي لهذا المستوي الرائع من قوة التفاوض والتمسك بحقوق زميلاتهن العاملات.. كمان كان لهم الدور الأبرز اقوي منّا في ثلاث حاجات.. العامل او القيادي العمالي او العامل اللي هو متمسك باعتصامه وحقوقه وحقوق زميله كان بيهتف وبينظم.. احنا كان لنا ادوار كثيرة داخل الإعتصامات.. هما كان لهم نفس الأدوار يضاف اليها دور الوجبة هما كانوا بيخرجوا وبينظموا انفسهم ان فيه ستات بتقعد وستات بتروح بيوتهن وتجهز وجبات علي نفقتهن الخاصة ويجيبوها وجبات ساخنة للعاملين والعاملات المشاركة أثناء الإعتصام.. هو ده كان الدور البارز قوي في اضراب سبتمبر.. وايضا المشاركة في اللوقات الاحتجاجية كان لها الدور الأبرز.. يعني افكر ان في وقفة ٢٠٠٦/٧/١ كانت الأخت أمل كتير قوي من الرجالة سابوا الموقع ومشيوا.. وانا ما ببخسش في حق الرجالة.. هما طبعا كان

لهم دور قوي.. لكن كانت هذه السيدة العاملة وقفت بقوة امام فطاحل الأمن.. وامن الشركة.. وقالوها مغيش حد جه قالت لا الناس دي جاية طالما الناس دي وعدت يبقي هتيجي.. لدرجة ان البوابات اتفتحت بدري حوالي ٥ دقائق ودي سابقة لم تحدث في غزل المحلة.. الا ان هي اصرت هي وزميلاتها ان يقفن لغاية احنا مانيجي بالمجموعة اللي هتعمل الوقفة الإحتجاجية، كمان في التظاهر الخارجي خارج اسوار الشركة كانت الأخت أمل صاحبة الانتفاضة والشرارة دايما حقيقة كان لها دور بارز جدا في قيام الإنتفاضة ذاتها لدرجة انها تعرضت للإهانة والضرب ولم تخف

* نولة درويش: شكرا جزيلا.. انا في الحقيقة عندي سؤال لو حد يقدر يشرح لنا ازاى حصل هذا التطور.. يعني انا فهمت انه حصل تطور من الدور المساند الي الدور الفاعل. مهم ان احنا نفهم ازاى وليه هذا التطور. هل فيه ظروف جنت ؟ هل فيه أي شيء.. أنا سامعه ان عم سيد ممكن يرد علينا في الموضوع ده.

* السيد حبيب: بالنسبة للعاملات في غزل المحلة ففي اضراب سنة ١٩٧٥ لم تشارك المرأة الا في أول يوم، وفي اضراب سنة ١٩٨٦ برضه لم تشارك الا أول يوم، و١٩٨٨ بتاع منحة المدارس برضه لم تشارك الا في أول يوم. نيجي علي اضراب ديسمبر اول مرة العاملات يشاركن بالاضراب بشكل جيد جدا او بشكل فعال، هما طبعا اتقلل عليهن المصانع لما اتقلل عليهم المصانع بدأ العمال الرجالة يروحوا يفتحوا الأقسام عليهم وينزلوهم بقوا محافظين علي المصنع كأن هذا المصنع ملكهم، يعني هم اصحابه.. يعني هنضرب مثال ان العاملات دخلن علي قسم كيماوي فيه اقمشة بكذا مليون متر، والاقمشة دي في المواد الكيماوية قدامهم ٤ ساعات علي ما يخلصوا هذا الكم من المليون متر، هما حرصوا العمال اللي هي بتشتغل الممكن علي ما يخلصوا وبدأوا يوقفوا الممكن لعدم خسارة الشركة كذا مليون متر قماش، لما بدأوا يتحركوا في ديسمبر فعلا كان بشكل فعال جدا وكان لأول مرة يمكن انا شاركت في كل الاضرابات من ٧٥ الي سبتمبر ٢٠٠٧ كان لها دور اكبر في ديسمبر، كانوا طبعا احنا في الوقت ده في رمضان كان العمال والعاملات صابمين، كانت العاملات يقسموا انفسهم كل يوم مجموعة يروحوا يعملوا اكل للعمال والعاملات في بيوتهم علي نفقتهم الخاصة، بدأت المشاركة فعلا للعاملات في التفاوض، بدأت في انها تروح تتفاوض باسم العمال عامة.. باسم عمال مصر كلها، حسينا فعلا ان المرأة بدأ فيها تطور وان شاء الله في ٤/٦ هيكون لها دور اكبر وأكبر وشكرا.

* أمل محمد السعيد، عاملة بغزل المطلة: طبعاً حضراتكم عارفين الظروف المعيشية اللي احنا فيها دلوقتي.. والغلا اللي احنا فيه.. ده السبب القوي اللي دفعنا ان احنا نقول عايزين اعتصام... عايزين الناس تفوق.. ندور علي حقوقنا فين ونطلبها طالما احنا ساكتين مبנוصلش لأي هدف.. مبנוصلش لأي حلول.. يبقى لازم وقفة.. تبقي وقفة صح كمان. دي اول حاجة دفعنا ان احنا نكون وراء زميلنا العمال العزاز دول والأقوياء دول، واللي شوقنا للخير علي ايديهم كله، وده السبب القوي والدافع القوي اللي خلانا قلنا اضراب ماشي بيالت ماشي، مفيش مشاكل لان احنا دلوقتي بنعمل لأولادنا والايال القادمة، لان ما مات حق ووراءه مطالب.. طول ما احنا بنطالب بحقوقنا.. ان شاء الله هنوصل لها.. ده كان السبب الأدعي للإضرابات، لان احنا متعودين علي الزيادة بتاعة شهر ٧ اللي هي متدنية للغاية. دي اللي ما بتعملش حاجة في أي حاله وكنا بنحمد ربنا علي كده، لما نوصل بقي دلوقتي لحالة زيادة الاسعار تبقي يوميا.. او يمكن تقولي حضرتك كل ساعة تسمعي اسعار جديدة، فلانم يبيقي فيه وقفة.. احنا فين من الحكومة دي.... مشكلة الحضري اتحلت واخذ كالم مليون لوحده.. مع العلم لو رجال الأعمال اللي اتبرعوا للحضري دول لو شافوا مشكلة زي اللي احنا فيها دلوقتي، احنا قلنا الوسطية.. يا فوق قوي يا تحت قوي.. فدي حاجة من ضمن الحاجات اللي بتخلينا نحزن، لان احنا المفروض امة وسط، فاحنا لما نفقد دي يبقى خلاص قول علي الدنيا ياالله السلام، فاحنا دلوقتي بتتكلم من منظور الحياة الصعبة اللي احنا عايشينها، وعشان ولادي، وكل الجيل اللي جاي.. الحكومة مش مننا عامة، هما مش عايشين اللي احنا عايشينه.. هما عايشين عيشة مرفهة مش مخليهم حاسين بمعاناة الشعب، احنا مشكلتنا راسا من الحكومة علي طول، فهي تتحل من فوق من عندهم.. ما تتحاش خلاص يبيقي الوضع كما هو عليه، طبعاً بيدخل كده شائعات في وسط العمال عشان يهبط من عزائم العمال.. بس احنا الحمد لله أوعي من انهم يعملوا حاجة زي كده، وكان في احدي المفاوضات مع النقابة العامة واحد منهم مثل لنا الشركة بالبيضة والفرخة، الفرخة هي الشركة والبيضة دي هي اللي هنأخده من وراءها. بس انا رحنا رادة علي حضرته وقلت له انت دلوقتي حضرتك بتمثل الشركة بالفرخة، انا برضه اللي بحط للفرخة الأكل عشان الفرخة تقدر تبيض. لأن العمال هما اللي بيتنجوا، عمر الفرخة ما هتبيض من غير اكل، فاحنا لازم مدام كلنا بنكمل بعض احنا دلوقتي حضرتك ما بناخدش البيضة.. احنا بناخد القشرة.. مفيش.. ياريت تبقي حضرتك عنصر محايد معانا.. ليه لأن احنا دلوقتي في أزمة.. انت بعيد كل البعد عن اللي بيحصل حالياً وياريت ماتتعبناش.. احنا عارفين مصيرنا وعارفين

حقوقنا وعارفين سكتنا ومشيين فيها الي الآخر.. طاب يعني أياه.. يعني ان شاء الله نوضع حلول.. انا عايزة أناشد السيد الرئيس محمد حسني مبارك شخصيا.. انا عايزة أوصل له صوتي انه شخصيا.. يقعد مع العمال ويشوف مشاكل العمال.... ومتقوليناش اعتصامات بيبقي بره.. احنا اعتصامنا هنا لأن مطالبنا من هنا.. ومطالبنا شرعية.. فده كل اللي حصل وان شاء الله ان محصلش طول قيل ٤/٦، بندعوا حضراتكم بالمشاركة طبعاً، لو مش هتشاركوا معنا في الإضراب بيبقي حتي بالروح، بالتضامن معنا، وشكراً.

* عاقشة أبة صوملاه مصنع الحلوى للدخان بدمنهو: طبعاً بنشكر عمال وعاملات شركة الغزل والنسيج لأنهم مثل مشرف لعمال مصر كلها.. طبعاً إحنا قطاع خاص لكن إحنا منذ سنة ٢٠٠٣ حتى الآن مابنخدش علاوات ولا منح، كنا سالكتين وسكتنا ونسيناهما، إتكلمت أنا مع صاحب الشركة قولنا له إحنا حنسيك في ٢٠٠٣ بحيث إن انت كده بتقول أنا راجل متعثر حنسيك سنة بس تلتزم بالعلاوة، أما المنح هنصبر عليك ٣ سنين في خلال الـ ٣ سنين هتجزأ لنا مثلاً المنحة بتاعتنا، إحنا لينا ١٥٪ على مدار السنة، قال لي أنا علوزه منك تخليك في حالك وانك انتي تنسي خالص علاوة شهر ٧ العلاوة الاجتماعية سيناها في ٢٠٠٣ جينا في ٢٠٠٤.. جينا في ٢٠٠٤ رفعا دعوة بالمطالبات بتاعتنا العلاوة والمنح.. في ٢٠٠٥ تفضلت النقابة العامة مشكورة بعد ما عملنا إضراب يومين جت لمقر الشركة وحقيقي أنا الوحيدة اللي حضرت التفاوض كنت عاملة عالية.. فالمهم اتكلمت معاهم وطلبت الحد الأدنى لمطالب العمال.. لقيت مفيش أي استجابة من الإدارة فالنقابة تفضلت مشكورة وكانت متمسكة بالحد الأدنى لحقوق العمال، إلا أن الشركة قالت أنا متعثرة، طب قنمي ما يفيد إنك إنت متعثرة.. الشركة ما قنمتش أي مستند.

انا استغربت إزاي طالما ما قنمتش الشركة أي مستند إزاي النقابة ما اتخدتش أي اجراء قانوني ضدها.. يعني المفروض غرامة.. اشمعني لما العامل بيغلط بنعمل له جزاء بالثلاثة أيام والـ ٥ أيام.. امال لما صاحب رأس المال غلط في حق ألف عامل مفيش أي جزاء له.... النقابة تفضلت مشكورة ورفعت لنا دعوة بالمطالبة بعلاوة ٢٠٠٥ إلا إنا فوجئنا في ٢٠٠٦ بصيت لقيت إن الإدارة لما طلع للعمال حكم قضائي وإن هي هتتخذ طلبت تتفاوض، رحنا نتفاوض ولكن من غير أي فائدة واستمر التفاوض لحد ٢٠٠٧ ولنا اصبحت عضو لجنة نقابية ورغم كده ما كنوش بيحضر وني

اجتماعات اللجنة... طبعا اشتكى وحضرونى.. النقابة بولاية فى ٢٠٠٦/١١ أول حضور جلسة معاهم حضرتها يوم ٢٠٠٧/٢/٢٨ يعنى من ٢٠٠٦ وأنا ملحضرتش معاهم اى اجتماع لجنة.. إلا بعد شكوى... لقيتهم مشيعين لى إخطار إن أنا أحضر يوم ٢٨.. حضرت يوم ٢٨.. أتريهم كانوا محضرنى مش عشان أحضر كعضو لجنة نقابية لأ عشان إن هم يقنعونى إن أنا أرضى بالتفاوض.. فلأسف يعنى أنا رفضت تماما لأن إزاي يعنى حقوق عمال من ٢٠٠٣ حتى تاريخه أقبل إن العامل يأخذ ٥٠ جنيها تتحطه على الأجر الشهري بدلا للعلاوات ٤ سنين وانسى خلاص المتجمد يعنى العامل بدل ما كان له مثلا ٥ آلاف جنية خلال الـ ٣ سنوات لا أنساهم .. لقيت الضغوط على زميلتى إلى نقلت الإسكندرية وتسافر ٢٠٠ كيلو ويتروح يعنى يتطلع من الساعة ٧ الصبح تروح ٩ مساء وبتمشى فى طريق زراعى ٢ كيلو يعنى واحدة زى دى لو طلع عليها ناس بالليل تعمل إيه.. وقلت لهم وقلت لصاحب الشركة دى هتبقى اهانة لنا يعنى حقيقى فضيحة لنا احنا كشركة لما ابص الأقى فى الجرايد صابحة الصبح فلانة الفلانية طلع عليها مثلا شباب وطلعوا عملوا كذا فضيحة لشركة الحناوى.. إزاي تقبل إن واحدة أم طفلة تسافر وتطلع من الساعة ٧ الصبح لحد ما تروح الساعة ٩ مساء وتسبب طفلة عندها سنة ونص أو سنتين ويأريت على حد كده ده هى قاعدة فى حجرة ٣ متر فى ٣ متر فى وسط ١٥ راجل إزاي انت توافق على كده حتى العاملة لو اتحركت تتحرك بلجراج وإزاي انها بتقعد من الساعة ٧ الصبح الى الساعة ٩ مساء حتى من غير دورة مياه تقعد إزاي من غير ملتحش حتى حمام وكذلك برضه عاملة تانية ناقلها من كفر الدوار نفس النظام واللى نقلت فى كفر الدوار عندها نمبة اعاقة فى عينها المهم لما اتكلمت مع صاحب المصنع فى حكاية العمال قال اللى أنا علوزك تخليك فى حالك.

رغم ان انا شاركت فى التفاوض فوجئت ان اللجنة النقابية طلعت قرار بتجميد نشاطى، اتصلت بالنقابة العامة انا ازاى يتجمد نشاطى وأنا حضرت تفاوض قالوا ده راي مجلس ادارة طب قولولى انا عملت ايه، قالوا انت اسألت للشرف النقابى، ايه هو الشرف النقابى في رأي حضراتكم الشرف النقابى ان انا اشوف عامل ما زادش مرتبه من ٢٠٠٣ وحتى تاريخه، وصاحب العمل عمال يغير عريية كل يوم والثاني والعامل مش لاقى ربع كيلو لحمه ياكله ... والمنحة ما تصرفهاش الا العمال اللى مش شاكيين والعمال اللى انتازلوا، احنا كنا ٢٠٠ عامل شاكيين صفيينا على ٦٠ عاملا، والعمال اللى انتازلوا دول بضغوط.. اللى عايزه أجازة رعاية طفل واللى عندها ابنها تعبان

يقولوا لهم انتازلنى واحنا نديك إالى انت عايزه وبعد مليتنازل مانعرفكش..... فوجئت إن فيه واحدة تالثة برضه حولوها لفصل دى عاملة يعنى من كثر الضغوط من الشركة ومن الإدارة على العمال البنت دى اللى حصلها حالة نفسية.. إتهموا العاملة دى أن عطلها خلاص وحولوها لجنة خماسية... آخر حاجة عملها صاحب العمل مع العمال يوم المولد النبوى الناس بتقول كل سنة وانتم طيبون وهو جه وأعطى خمسة أيام لكل عامل ما عدا العمال اللى شاكيين صاحب العمل، وكمان ممنوع يحصلوا على خطاب تحويل للتأمين الصحى ولا اجازة مرضى.

المهم طبعا أنا جيت اتصلت برئيس اللجنة النقابية طبعا هو عارف إن أنا متجمد نشاطى... بقوله عملت ايه للعمال، قالى عملت ايه للعمال فى ايه، قلت له أنت عندك العمال اللى ما خدوش ٥ أيام أنت دلوقتى بتميز، قال بميز يعنى ايه قلت له دلوقتى احنا الاتفاقيات كانت على السنوات التى فاتت احنا فى ٢٠٠٨ وخلينا نبدا صفحة جديدة وأنت أصرف للعمال كلها زى بعضها... فلانا دلوقتى بعد إذن حضراتكم إحنا عايزين مساعدة إحنا عايزين تشكيل لجنة من إتحاد الصناعات عشان تحديد الكمية اللى من المفروض ينتجها العامل لأن العامل كده زى ما يكون شغال فى طاحونة، وهو شغال مهوش عارف الكمية اللى عليه وعايزه برضه من المجلس القومى للاجور عشان يفتش على الاجور بتاعة العمال عشان يشوف أجر عامل شركة الحناوى وصل لفين.

* إحدى العائلات من شركة الحناوى: دلوقتى احنا لما وقفنا وعملنا إضرابات أهائونا وفى إتصالات راحت لبيوتنا ورجالتنا واصطلحوا العمال واحد ورا واحد عشان يروح يتنازل عن القضية بتاعته، والعمال للأسف.. يعنى عاملة بقالها ١٤ سنة خدمة ويتاخذ ٢٥٠ جنيه فى الشهر معاها مواصلات بيت ورعاية حضانات ودروس تعمل ايه من كل ناحية ما ينفعش مع غلو المعيشة اللى احنا فيها طبعا، غصب عنهم انهم تنازلوا، وكمان تحت ضغوط اتعمل لها جزاءات تبدأ من ٣ أيام وحتى ٥ أيام خلصوا من الجزاءات، قالوا بعد العيد هنتقلوا زى زيملكم ما انتقلوا الجماعة اللى هما شاكيين، حتى بعد العيد لقينا خصم ٥٠ جنيه و ٦٠ جنيه لكل واحد ليه ده ؟ قالوا ده تأخيرات كانت من سنة ومن سنتين ومن شهر ومن شهرين ده كل شهر هينخصم حاجه زى دى، فطبعا احنا مكتنا، واحنا فى احتياج لك ٥٠ جنيه بس سبحانه من صبرنا والهمنا القوة، فالمهم نزل صاحب العمل واتكلم مع العمال تحت وقال ياجماعة ايه نتفاوض

أو كده والاتفاقية كويسة عشائكم ولصالح الكل ففعدنا معاه قعد يقرأ وقال هنجيب بتورع النقابة قلنا له احنا مش هنتنازل لما نشوف المحامي بتاعنا لأن المحامي هو اللي هيدلنا على الصبح والغلط إحنا ماعندناش عارفين لكم صبح ولا غلط قال أقول لكم خلى الشاكى شاكى والمتنازل متنازل.. ورحنا قلنا مع المحامي وشرحنا له الموقف، احنا الواحدة التعبئة مننا بتأخذ جواب تأمين صحى بنروح التأمين الصحى ينتقل عمال الحناوى متوصى عليهم.. ممنوعين من الاجازات والعلاج طب احنا نروح لمين نكلم مين...

* هناه عثمان من جمعية المستقل ببرج العرب: أنا مبسوطه قوى قوى أن الاقاليم فيها ستات بتدافع عن حقها فى العمل، كمان برج العرب فيها مشاكل كثير قوى بالنسبة للمصانع، لدرجة أن احنا كنا عاملين مشروع اسمه مكافحة البطالة وتشغيل الشباب فى الجمعية كنت بوى السيدات المعيلات عندى فى الجمعية عشان يشتغلوا فى المصانع دى كانوا بيحجوا يحكو لى اللي هما عايشينه فى المصانع والتحرش الجنسى اللي بيترعضن له.. اختيار عمال المحلة ليوم ٤/٦ اختيار مش أى كلام مش أى حد اللي يختاره على فكرة لأنهم عارفين من اين توكل الكتف لأن انتخابات المحليات ٤/٨ ده عثمان تأثيره يكون قوى.

* نولة درويش: دلوقتى يا جماعة هحاول نطلع باهم الحاجات اللي اتقالت.. الحقيقة فى بعض الكلام من اللي اتقال حول البحث وتوصيلات لتقوية البحث، واحنا عندنا مرحلة تانيه من هذا لبحث هتبدأ فى خلال شهر او شهرين فى مزيد من المناطق. الملاحظات اللي اتقالت الاساسية حول البحث انه كان المفروض ان ملخص البحث يكون بين أيديكم قبل القاعده ديه، وديه ملاحظه نهبطها فى الاعتبار فى بقية الندوات، وطبعاً احنا فيه خطه ان النتايج الاساسية للبحث تعرض فى مؤتمر صحفى، ايضاً كان هناك ملاحظه ثانيه مهمه انه كان ممكن الاشارة الى دور العاملات فى النقابات لكن من الواضح انه هذا الدور كان دوراً ضعيفاً جداً باستثناءات بنسمعها دلوقتى او سمعناها فى الشهور الماضيه، ايضاً من التوصيلات التي طلعت توسيع نطاق البحث وخاصة كان هناك دعوة من برج العرب ان نذهب لهذه المنطقه، واعتقد ان ده من ضمن الخطط القادمة بالفعل، السمة الواضحه من كل الكلام انه فى تطور فعلى فى دور النساء فى المشاركة فى المطالبه بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالطبع، وان هذا الدور بالنسبة مثلاً لغزل المحلة كان واضحاً جداً فى

الوقفات الاحتجاجية وفي التظاهر خارج الاسوار.

طبعاً من ضمن الحاجات اللي فهمناها أن تطور هذا الدور ارتباط بتدهور الظروف الاقتصادية والاجتماعية، ولكن من المهم انه ما يرتبطش باستمرار هذا الدور بتدهور الظروف الاقتصادية ولكن بتنامي الوعي بأهمية المشاركة النسائية...ايضا كان فيه من ضمن الظروف اللي انا على الاقل استغنت منها ان الصمود والاستمرارية بتجبر الحكومة على انها تقدم بعض المكتسبات يعني مش بالضرورة كل المكتسبات....من الدروس المهمة جدا ان اهمية التضامن، والتضامن مش بس بين عمال قطاع واحد ولكن بين العمال عموماً وبين الناس المنحازين لمصالح الطبقة العاملة والعمال. احنا لنا تجربة في "المرأة الجديدة" احنا منظمه نضاليه برضه لما جينا نسجل الجهات الامنيه اعترضت علينا في الاول، والحقيقة صمدنا وقدرنا نقف على رجلينا بفضل التضامن ودي كانت خبره مهمة جدا.

معظم النساء العاملات ما بيعرفوش حقوقهن ما عندهمش فكرة عن حقوقهن وبالتالي ده بيحدد لنا على طول احتياج معين في الشغل مع العاملات في التعريف بالحقوق، والتغلب على السكوت او الخروج من السكوت وده عملية مهمة جدا وبرضه الصمود والاستمرارية وكذا.... من ضمن الحاجات اللي كانت لاقئة واحنا عارفينها بس في تأكيد عليها انه فيه طول الوقت محاولات لتفتيت حركة الطبقة العاملة وافساد ناس وشراء ذممهم ودي عملية مهم جدا يجب الانتباه اليها.

* هالة شكر الله: اعتقد انه مهم جدا الانتباه للنقطة ديه ايضاً من الحاجات اللي عجبتي اوي في كلام عائشة هي علم خيافة ثقة العمال والزملاء، وده درس مهم جداً لو ان الناس انتخبتي فمهم جداً ان احافظ على ثقتهم، وفي نفس الوقت برضه من كلام عائشة ان الشرعيه الحقيقيه بتيجي من القواعد مش من النقاية اللي ممكن تبقى صفراً اللي ممكن تبقى مشتراة او..... الحقيقة كمان كان فيه شئ مهم اتكلمت عنه مدام هناء هو اهمية تبادل الخبرات والتعلم من بعض، طبعاً احنا مش هنحل المشاكل كلها في القعدة ديه ولكن انا بالقرح شخصياً مثلاً ان الزميلات من مصنع الحناوي ممكن يقعدوا معاكم ويستلينوا من خبراتكم اكثر وتساعدوهم على انهم يوصلوا، قصدي ان كل الناس بتتعلم من بعض وشكراً.

* انتصار بدر: يعني انا في حاجتين الحقيقة بجانب موضوع الخبرات طبعاً رايي اننا محتاجين لقاءات اوسع من كده مع ناس من مناطق مختلفة، كمان لهم خبره لان

هي ديه اللي بتشكل او اللي بتندي شكل تنظيمي، لو احنا بنتكلم على ازاي نجعم بعض وازاي نبتدي تبقى مصالح مشتركة ماهياش بس المحلة ما هياش بس الحياوي ما هياش بس حنة الحوافز دي أو الوجيه، لكن فيه حالة عامة بتخص كل الناس ديه، فانا في رأيي اني ديه حاجه ممكن نشوف ونحاول نعملها ازاي الحاجة الثانية اللي هي ازاي ننقل من المعركة الصغيرة للمعركة الحقيقية لنا بتخافق على الحافز ليه لان اجري ضعيف، انا بتخافق على العلوة ليه لاني ما عنديش اجر وديه بقي معركة تخص الكل، انتم النهارده فيه المجلس الاعلى للاجور اللي هو بقاله خمس سنين متشكل ومعملش حاجه لغاية دلوقتي ازاي فعلا نبتدي نيلور طلب يخص الاجر. انا ماليش دعوة بالانتاج والله المصنع مشغلني من الساعة كذا الى الساعة كذا انا مالي بيتنج ولا ما بيتنجش بيخسر ولا ما بيخسرش انا باشتغل في حاجة اسمها اجر عادل ليوم عمل، لكن تجييني تشغلني ويعدين تقولي أنت مالتيش قيمة في عملك انا اصلي منسية، فلانم تبتدي تتبلور مطالب تجمع بين كل الناس عشان فعلا تبقى عندك حركة بتجمع الناس دي كلها. الحاجة الثانية اللي انتم طرحوها اللي هي ازاي تبتدي تشكل الروابط نوادي حتي في المصنع الناس تتجمع وتكلم عن المشاكل دي وتبقي منتظمة في قعداتها قتبقي دي تقوي، يعني أنت التجربة اللي عندكم يا عائشة فيه ناس ضعفت لان أي معركة بتخليها حتما في ناس بتفضل اقرباء وناس هتضعف بس اللي بيقوينا كلنا ان احنا بنبقي مجتمعين مع بعض ده من الحاجات المهمة.

* منيرة صبرى، منسقة وحدة التدريب بمؤسسة "المرأة الجديدة": كلامكم النهاردة كان كلاما جميلا جدا جدا.. قبل كذا عملنا مشغل مع نساء في منظمات كثيرة خاصة بالحقوق عموما للنساء، ومن كلامكم النهاردة الواحد استكشف كثير من الموضوعات اللي ممكن تكون مهمة لكم زى الحقوق والتضامن مع الاخرين والتشبيك مع الاخرين ومهارات التفاوض واحنا كمراة جديدة ممكن نحاول مع بعض نقدم حاجة بالشكل دا.

في حاجة اتقالت عن الحقوق الصحية والحقوق الاقتصادية وحقوق العمال واضح ان انتم قيادات وعارفين انما ممكن يبقى فيه آخرون وراكم في امكان عملكم في مؤسساتكم محتاجين التضامن ده ومحتاجين القوة اللي عندكم دي مزيد من المعلومات ومزيد من المعرفة. انا شايعة كثير من الموضوعات اللي طرحت تبقي موضوعات لتدريبات مختلفة لانا في "المرأة الجديدة" ممكن نحاول مع بعض نقدمه بمساعدتكم لانا واحنا نفس الحكاية نشوف مين افضل حد بيدي تدريب في المعاملة دي وخصوصا

حاجة زي حقوق العمل والحقوق الاقتصادية زي حقنا في التنظيم للدفاع عن نفسنا زي ما قلت الامن الصناعي والحقوق الصحية مهارات التفاوض انتم كثير اوي اتكلمتم النهاردة علي مهارات التفاوض، واضح انكم من الخبرة عندكم المهارات دي عالية قوي ممكن اكرين من زميلكم يكتسبها ويستفيدوا من خبرتكم. انا مش عارفة لو ده يناسبكم ان يبقا فيه تدريبات متعمقة في الموضوعات اللي انتم طرحتموها النهاردة فممكن نشوف ازاى انتم مع زملاء ليكم نقدر نعمل النوع دا من التدريبات، فين وازاي والموضوعات اللي انتوا بتطرحوها فيا ريت تقيديوني عشان لو هنعمل حاجة زي دي نبقا مع بعض بنعملها. انا طرحت مجموعة من الموضوعات انتم تفكرنا في موضوعات اخري محتاجين فيها التدريب.

* محمد العطار: اولا انا باطلب حاجتين، الحاجة الاولى ببقا عملية دورة تثقيفية نتكلم في الحقوق للعمال والقانون والتفانيات والحاجات دي اللي تشمل العمل ككل. الحاجة الثانية طبعا مش كل العاملات هيجم انما ممكن تتعمل مطويات بتشرح في الموضوع بيتكلم مثلا عن قانون العمل بيتكلم عن الحقوق الصحية ببقا مطوية توزع علي بعض العاملات اللي هما مش هيقدروا يجم ببقا هنا اللي مش هيقدروا يجم هياخد المطوية هيوقف نفسه زائد القيدات اللي هيقدروا يجم هيكتفوا ويقدروا ينقلوا خبراتهم للعاملات داخل المصنع.

* منيرة صبرى: هو في حاجة ان احنا ممكن لو فيه عدد ٢٠ مثلا توفر في مكان ما وفي موضوع محدد احنا ممكن بنروح لغاية المكان وبنعمل التدريب. وجملية طبعا فكرة المطوية لاننا مش هنقدر نغطي الجمهورية مش هنقدر نغطي الاماكن كلها. مهم جدا انتم حاسين بقضايا قوية جدا وطرحتم النهاردة قضايا قوية جدا ومهتمين ان فيه اكرين تستفيد.

* شهدان الغريباوي محامية في مجال المرأة العاملة ورئيس مجلس ادارة جمعية "الخدمات القانونية للمرأة والطفل" الاسكندرية: بنشغل علي النساء العاملات والاطفال العاملين في المنشية والحقيقة فكرة المطويات دي احنا عملناها فعلا وهي موجودة عندنا وكان عندنا دعوة زمان ان احنا نعمل التدريب ده فعلا للعاملات لاننا عملنا فيه ابحاث ميدانية وجدنا ان النساء اكثر حاجة بيحتاجولها التوعية بحقوقهن القانونية

او قدرتهن علي الانتماج في روابط عشان اختصر عندنا استعداد نشغل مع "المرأة الجديدة" ومع أي مؤسسة عايزة تعمل التدريب لحنا عندنا خبرة كافية في المجال. قعدنا مع ستات كثير اوي وعارفين ايه اللي بيحتاجوله بالظبط، تم التنويه عن التحرش الجنسي اثناء العمل ومكملناش الكلام فيه عندي مادة كثيرة خالص وكنت عايزة اطرح للبحث والمشاركة في الفكرة دي ونشوف هنتعامل معاها ازاي، وازاي بنتناول المشكلة دي، من ضمن المشكلات كمان ما يتعلق بخصوص المرأة العاملة كاثني يعني كل المشكلات اللي شوفناها في البحث دي تخص المرأة والرجل ولكن قليل قوي لما نتكلم عن صفة المرأة العاملة واجازتها كاجازات الوضع خصوصا العاملات المؤقتات، ما ينفعش الست تاخذ اجازة يوم بعد الوضع الا بالذن طب هي ولدت ازاي تقدر تبلغ يا اما نتفصل.

المهم اننا نبدي استعدادنا للمشاركة في الدعوة دي وعندنا في الاسكندرية بس للاسف ويمكن الناس بتوع دمنهور يفضلوا عندنا وشكرا.

ورش العمل بمحافظة السويس

المكان: جمعية تنمية المجتمع الشارقة

التاريخ: ١٨ أبريل ٢٠٠٨

* رجب الشحات رئيس مجلس إدارة جمعية تنمية المجتمع بالشلوفة بمحافظة السويس:
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. أهلا وسهلا بكم ومرحبا بضيوفنا الأغزاء.. احنا
النهاردة استكمالاً لموضوعاتنا اللي احنا بقالنا بتاع شهرين بنشتغل فيها.... جات لنا
يعني كده مشاركة عزيزة من جمعية "المرأة الجديدة" بالقاهرة... واحنا فعلاً بنرحب
بهم النهاردة. وبنرحب بكل المشاركين معنا.. مش هنقول ضيوفنا.. لأنهم مشاركون
معنا في التنمية.... الموضوع طبعا اللي احنا هنتكلم فيه النهاردة هو موضوع حيوي
ومهم جداً بالنسبة لأولادنا في القرية، الموضوعات اللي هي بتخص مشكلات المرأة
العاملة في القرية فعلاً من المشكلات اللي احنا اتعرضنا لها بس مش علي جانب
متعمق بس ان شاء الله احنا هنتكلم النهاردة مع اخوة متخصصين.. معنا احنا طبعا
دايماً في كل الندوات اللي احنا عملناها في الجمعية الأستاذ عبد السلام بنا وكيل وزارة
القوي العاملة والهجرة بالسويس.. طبعا ده هيبقي علامة معنا في الكلام اللي احنا
هنتكلم فيه النهاردة وما يخص المرأة ومشاكلها خصوصاً في قطاع النسيج وفي القطاع
الصناعي.. احنا مش هنطول عليكم لأن الكلام ان شاء الله هيبقي متع وان شاء الله
يكون مثمر معنا واهلاً وسهلاً بكم ومرحبا والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

* هالة شكر الله مؤسسة "المرأة الجديدة": احنا طبعا يعني سعداء جداً بان احنا نكون
قاعدين معاكم النهاردة.. احنا في مؤسسة "المرأة الجديدة" بنشتغل علي قضايا كثيرة
جداً من حوالى عشرين سنة... علي حقوق النساء بشكل عام في كل الفئات في مجتمعنا
وده بهنهدف تنمية هذا المجتمع اللي هو عزيز علينا كلنا.. طبعا يعني فئة مهمة جداً من
الفئات دي هي فئة العاملات.. احنا ما بنتكلمش نيابة عن حد.. ولكن ازاي الأصوات
دي هي اللي تبتدي ترتفع وتبقى بتشكّل صورة مكتملة للوضع الاجتماعي والاقتصادي
في مصر، وأيه التغييرات اللي مطلوبة عشان فعلاً تبقى مجتمع نامي ومجتمع الطاقات
اللي فيه طاقات بتتفجر وبتتبدع وبتتحرك.. احنا بقالنا تقريبا سنة بنعمل دراسة كانت
عن ظروف العاملات خصوصاً في السنوات اللي فاتت اللي هي شهدت تغيرات
كثيرة جداً في الصناعة المصرية من خصخصة الي بيع قطاع الأعمال إلي آخره
يعني، لقوانين العمل جديدة كل الظروف دي أكيد بنفترض انها غيرت في شروط
عمل النساء، احنا طبعا طلعنا بنتائج لكن هدف اللقاء ده مش ان احنا نيجي نعرض
عليكم نتائج البحث، لكن هدف اللقاء الحقيقة ان احنا نسمع لكم انتم، ونسمع المشكلات
ونسمع اقتراحاتكم وده مش عشان ندونه في بحث ونقدمه لحد ولكن الأساسي في
الموضوع انه احنا نشكّل مجموعات قريبة من بعض، وازاي تبتدي نستخدم قوتنا من

بعض، وازاي يبتدي صوتكم يوصل، وازاي يبغي فيه مجموعات بتتضامن مع بعض حول مطالبكم ومطالب غيركم اللي اخره.. احنا متواجدين في القاهرة ده صحيح لكن احنا مش حابين نبقى شيء معزول عن مشاكل الشعب ده بكل فئاته وانتم اكيد في موقعكم مش عايزين تبقىوا معزولين عن باقي فئات المجتمع المصري، فمهم قوي ان احنا نبتدي نشوف ازاي نبقى حاططين ايدينا علي المشاكل، ازاي نبتدي ناخذ دورا فعلا في ان احنا نغير عنها وان احنا نحلها مع بعض ومفيش حد ممكن يحل حاجة لوحده، وازاي ده بيبقي بداية فعلا ترابط وتشابك ما بين الجمعيات وبعض وما بين الفئات المختلفة في المجتمع مع بعض، فزي ما بقول احنا حابين نسمع اكثر منكم ونشوف بعد كده ايه دور الجمعيات المتواجدة في المحيط بتاعكم هنا وايه دور جمعية زي جمعيتنا وازاي نبتدي نشغل كلنا مع بعض علي اساس نتقدم للأمام.. انا هقف هنا وهدى الكلمة للدكتورة أمل.

* د. أمل عبد الحميد منسقة وحدة رفع الوعي بمؤسسة "المرأة الجديدة": أنا مهتمة من فترة طويلة بموضوع كل المشاكل الخاصة بالمجتمع بوجه عام بالتحديد يعني شوية حاسة ان فيه مشاكل خاصة بالنساء سواء النساء العاملات او النساء اللي بيشتغلوا في قطاع غير رسمي اللي هو المهنوش علاقة قوي بقوانين العمل والقوانين اللي هي كل شوية بترجع لها وينقول ان هي فيها مشاكل، ان هي ظالمة ان هما كل شوية يدونا حاجات وشوية ياخدوها منا، فلقينا ان الجزء اللي خاص بالقوانين والجزء اللي خاص بالمشاكل اللي داخل اماكن العمل، مشاكل ان لو احنا اتعرفنا عليها عن قرب تبقي اكثر يعني نقدر اكثر نلمسها ونقدر اكثر نحلها عن ما احنا بنعمل ابحاث او بنعمل دراسات او بنحل قوانين موجودة وينحطها في الآخر في شكل توصيات ويعدين بعد كده ممكن يطلع قانون بس ما نقدرش نفعله، ممكن تكون موجوده بالفعل قوانين ولوايح بس العاملات نفسها معدهومش فكرة عنها وعن ازاي ان هما يستخدموها او ازاي يفعلوها وبالتالي بيبقي فيه مشكلة في ان هما ازاي يوصلوا لحقهم. مشكلة كمان ان احنا ممكن يبغي عندنا فكرة عن ان يبغي فيه مشاكل بوجه عام لكن المشاكل الحقيقية اللي هما حاسين بيها ممكن تكون مختلفة عن اللي احنا عمالين نتكلم عليه، فبالطال لما ننزل ولما نشغل مع بعض ولما نتبادل خبرات بعض جوه الأماكن الحقيقية بتاعتنا اللي هي اماكن العمل متهيلالي ده هيخاينا عندنا اتساع اكثر لأفكار مختلفة عن الأفكار اللي احنا بنتناولها طول الوقت بشكل نظري بعيدا عن الشكل العملي اللي موجود، ومتهيلالي احنا النهاردة موجودين مش عشان خاطر بس نقعد النهاردة ونتعرف علي

اهم المشاكل وخلاص دى بداية لاسميلة قعدات مع بعض ولقاءات مع بعض، من خلالها نقدر نعمل عملا مشتركيا يكون فيه تبادل لينا وليكم في الخيرات نقدر نستفيد منها كلنا وشكراً.

* منيره صبري مسئولة وحدة التدريب في مؤسسة "المرأة الجديدة": أنا طبعاً سعيدة جداً بوجودي في وسطكم، اعتقد ممكن باستأنكم في أن احنا بعد ما يتم العرض، تتم مناقشة المشكلات بتاعتكم، ممكن احنا في "المرأة الجديدة" بنعمل حاجة ان احنا بنشوف ايه الاحتياجات التدريبية اللي عند الناس، منها ما يتعلق بالمهنة نفسها صحيا وشروط العمل والنقابة بتعمل ايه معنا ولا مش معنا، احنا اصلا في نقابة ولا مش في نقابة، الحاجات دي كلها مشاكل ممكن نناقشها مع بعض، ودي فرصة ان احنا قاعدين مع بعض بنتبادل الخبرات، وانا بقول ان احنا في "المرأة الجديدة" بنحاول نقوي قرارات بعض، انا خليني للأخر اقدر معاكم وهاشوف من خلال كلامكم ايه الاحتياجات اللي ممكن احنا نحاول عملها سوا مع بعض وهاطرحها عليكم ونناقشها. أشكركم.

* هالة شكر الله: أنا عابزة نبتدي المناقشة... انتفضلي

* (ت.م) عاملة فى إحدى شركات الغزل والنسيج بمحافظة السويس: باشتغل من حوالي ١٣ سنة، من مميزات الشركة انها بتجيب لنا اوتوبيسات بتاخذنا من الشركة لحد المكان اللي احنا ساكنين فيه، ويرده من مميزات الشركة انها بتعمل لنا حضانة، لو فيه واحدة معاها ابنها بتلخده معاها تنخله الحضانة وهي خارجة من الوردية بتاخذ من الحضانة، فدي حاجة كويسة الشركة عملتها لينا .. بس.. احنا من حوالي السنة اللي فاتت او من كام شهر عملنا اعتصام فادونا ١٠ ٪ قال ١٠ ٪ دي الشركة عملت لها ضوابط اللي بيلخد ٣ ايام مرضي واللي يعمل اجازة ما يخش حاجة... مش المفروض دي حاجة القانون ادهلنا والكل يصرفها.. يعني احنا امام الراي العلم ان احنا اخدنا ال ١٠٪ انما داخل الشركة احنا ما صرفناش ال ١٠٪ لان كلنا محتاجين لاجازات، كلنا بيحصل لنا ظروف، كلنا بنأخذ مرضي.

* هالة شكر الله: اجمالي المرتب كام في الشهر ؟

* (ت.م): ده انتاج مفيش مرتب ثابت.

* هالة شكر الله: مفيش مرتب ثابت ؟ !!

* (ت.م): لا .

* هالة شكر الله: بالقطعة؟

* (ت.م): أيوه. ده إنتاج.

* هالة شكر الله: انتم كام ورديه؟

* (ت.م): احنا ورديتين صبح وظهر.. والرجالة ٣ ورادي صبح وظهر وبالليل.

* هالة شكر الله: بتاخذوا كلم زيادة ١٠ ٪ ولا كلم؟

* (ت.م): كانت التسعيرة بتاعة الخيط بتت حسب بالمليم، فاحنا طالبنا ان احنا يرفعولنا التسعيرة بتاعة الخيط.. احنا طالبنا ان عامل الإنتاج لازم يكون له حافظ.. هما بيقولونا لا الخدمات والاحتياطي والتقليع بس اللي بياخذوا حافظ لكن عامل الإنتاج ملهوش حافظ.. الرجالة عملت اعتصم ٣ ايام يخشوا الوردية يشتغلوا ويعدين يخرجوا يفضلوا قاعدين في الجنيئة واحنا طبعاً معاهم في وردية الصبح والظهر لكن اكثر من كده ما نقدرش نقعد معاهم.. فجت الوزيرة وجم ناس من مصر بس احنا منعرفش.. فقالولنا انتوا هيتصرف لكم ١٠٪ بعد كده الشركة قالت لنا لا تعالوا لسه فيه ضوابط اللي ياخذ مرضي، اللي ياخذ اجازات، اللي عنده غياب، اللي عنده معرفش ايه مايصرفلهوش ال ١٠ ٪ ويكده احنا ماخذناش ال ١٠٪ والوزيرة لسه من كام يوم.. سمعنا ان هي عملت ١٥ يوماً لشركة الغزل والنسيج لو لشركات الغزل والنسيج ومعرفش فيه شركة نتاي اخدت شهر.. المحلة الكبرى بلين.. قالت دول لهم شهر علفشان كان فيه اعتصم او فيه حاجه زي كده.. فاحنا قالولنا انتوا لكم ١٥ يوم.. بعد كده فوجئنا ان ال ١٥ يوماً للقطاع العام بس.. القطاع الخاص لأ.. طلب مش هي الوزيرة اتكلمت وقالت لكل شركات الغزل والنسيج.. يعني المفروض كلنا يكون لنا ال ١٥ يوماً الزيادة لان الاسعار عليت وكل حلجة زائدة والراتب اللي احنا بنأخذه ما بيساويش الحاجات الي احنا نشترىها والحاجات الي احنا علفينها.. فبرده ال ١٥ يوماً ما خدناهمش.. او

لمسه فيه القرار لما يجي من مصر لما نشوف هيقولونا ايه.. مش عارفه ايه.. لحد دلوقتي ما تعرفش ايه مصير ال ١٥ يوما الي السيدة الوزيرة اتكلمت عنهم.. لا.. لحد دلوقتي بيقولونا احنا هنشوف في مصر لما يجيبولنا قرار ان احنا نصرف للعمل او لا ومخدناهمش برده.

* هالة شكر الله: فيه لجنة بتفاوض باسمكم ولا لا ؟

* (ت.م): اعضاء النقابة هما اللي يسافروا مصر ويجيبوا لنا صورة من القرار او يشوفوا القرار هيعمل ايه.

* هالة شكر الله: لا يعني فيه لجنة نقابية عندكم في المصنع؟

* (ت.م): أم.. فيه في الشركة نقابة.

* هالة شكر الله: للجنة النقابية دي بتفاوض باسمكم؟

* (ت.م): قالولنا احنا روحنا علشان نشوف نجيب القرار.. قالولنا للقطاع العام فقط لكن للقطاع الخاص لا.. فقولناهم ازاى مش احنا تبع الغزل والنسيج زيهم.. فقلولنا احنا هنشوف كده ربنا يسهل احنا هنعمل ايه في الموضوع ده. وشكرا.

* هالة شكر الله: طاب فيه مشكل تانيه اللي انتم بتواجهوها في مكان العمل؟

* (ت.م): أولا شركات الغزل والنسيج بيتحصب أو يجيبولها وجبة.. بيصرفولها لبن علشان الهيو والغار اللي بيبقي موجود في المصنع.. احنا معندناش لا كماسة ولا سداة للأذن ولا أي حاجة للمكان اللي بنكون موجودين فيه كله غفار وكله هيو.. برضه مفيش الحاجات دي عندنا في المصنع.

* (ز.م) عاملة في أحد مصانع الملابس بمحافظة السويس: بنقابل برضه مشاكل كثيرة قوي.. أولا المرتب قليل جدا.. ثاني حلجة السهر علي طول يعني المفروض ان احنا مثلا بنروح الساعة ٧ صباحا بنطلع مثلا ٣ ونص عصرا لا ممكن تقضلي سهرانة

الي ٥ ونص ٧ ونص الي ١٠ ونص مساء دي مشكلة برده بتقابلنا.. ثاني حاجة سوء المعاملة.. للمعاملة وحشة جدا.. طبعا احنا عارفين النظام خاص طبعا، غير النظام الحكومي.. ثاني مشكلة مش مهتمين بالصحة خالص.. يعني علي الأقل المفروض يكون فيه كشف طبي.. مفيش اي حاجة من الحاجات دي خالص.. واهم حاجة عندها بتنهنا هي سوء المعاملة.. دي من المشاكل اللي بتقابلنا كثير قوي.

* هالة شكر الله: ازاي لو تقدرني تشرحني لنا بالظبط؟

* (ز.م): يعني اقل حاجة واحدة اتكلمت وحاولت انها بس تقرض رايها او تاخذ حقها يقولوا لها... اطلعي بره.. علي طول.. انت متتكلميش اصلا.. فعلي طول اطلعي بره.. انت مالتيش انك انت تتكلمي.. مفيش حد بيتكلم باسمنا اصلا.. احنا مش شايفين اي حاجة الصراحة.. مفيش لجنة نقابية.. مفيش اي حاجة من الحاجات دي.

* هالة شكر الله: مفيش عقود عندكم؟

* (ز.م): هو العقد بيقتد عموما حوالي ٥ سنين.. بس في أي وقت طبعا هو عايز يمشيكي هيمشيكي اوتوماتيك.. هو مش عايزك هتمشي.. هيمضيكي ماعته الانتقال وبتطلعي بره علي طول.. هو مش عايزك خلاص.. يعني دي برضه المشاكل اللي هي بتواجهنا.

* هالة شكر الله: عايزة اسالك بس هو العقد لما بتعملوه بتبقوا ماضيين معاه استمارة ٦ ولا العقد بيبقي موجود بالسنة من غير استمارة ٦ ؟

* (ز.م): انت قيل ما بتشتغلي بتمضي استمارة ٦ فيالتالي لما مبيكونش فيه استمارة ٦ فمن حقت تروحي مكتب العمل وانك انت تشكي وتعملي اللي انت عايزاه.. لكن هما بيمضوكي الاستمارة قبل العقد.. فاوتوماتيك يطلعوكي بره.

* هالة شكر الله: بالنسبة لعدد الساعات الاضافية اللي انتوا بتشتغلوها اللي هي "الوقت الاضافي" ده انتوا بتاخذوا فلوس عليها ولا ما بتاخذوش وبتتخسب من ضمن الاجر اليومي؟

* (ز.م): هي عموما ساعات بتتخصب وساعات مدير الإنتاج ما يصبهش ويقول انتي مطلحتيش الإنتاج بتاعك، اللي هو المفروض يطلع ومالكيش اي أجر عليها.

* هالة شكر الله: يعني انت بتتعملي بالإنتاج مش بعدد الساعات؟ أيا كانت عدد الساعات إيه المهم الإنتاج اللي انت طلعتيه في الفترة دي.

* (ز.م): ايوه، تاني حاجة يا دكتورة فيه حاجة تانية عزيزه اتكلم فيها.. اللي هي مثلا الوجبة.. الوجبة دي تخيلي احنا المفروض ١٠٠ جنيه.. احنا بنأخذها كام.. ٢٥ جنيها.. ولو غييتي مثلا ٣ ايام مالكيش حاجة اسمها وجبة.. وبنأخذها ٢٥ جنيها.. ٣ ايام غييتي.. طبعا انت بتتعرضي لظروف كثيرة ممكن مرضية، ممكن طبعا اي حاجة خارجة عنك فيتضطري انك انت بتغيبي.. كمان حاجة تانية اجازات.. لازم تكوني مبلغة عليها طاب افرض حصلت عندك اي حاجة ظرف طارئ لقدر الله او اي حاجة مالكيش اجازة.. انت ما قولتيش قبلها مالكيش اجازة.. تاني حاجة فيه حاجة اسمها بدل انتظام يعني بنشوقها في الإسماعيلية.. بدل انتظام ١٠٠ جنيه.. مغيش حاجة هنا اسمها بدل انتظام.. يعني مغيش اي حاجة للصراحة.

* هالة شكر الله: ماذا عن الحوافز ولا مغيش حوافز؟

* (ز.م): الحوافز دي كل شهر مرة ما نأخذها.. وإيه ٥ جنيه مثلا.. إيه ٥ جنيه دي هتعمل إيه؟

* هالة شكر الله: ٥ جنيه في اليوم ولا ٥ جنيه في الشهر؟

* (ز.م): ٥ جنيه في الشهر.. هو فين الحافز اللي بيديهواك ٥ جنيه... مغيش اي وسائل تشجيع او اي حاجة خالص.

* هالة شكر الله: متوسط الاجر أد إيه؟

* (ز.م): اللي هو المرتب عموما يعني انت بتمضي علي ٢٠٠ جنيه او ٢٢٥ جنيها العقد.. مثلا بعد سنة توصلي ٢٧٥ جنيها.. ٢٧٥ جنيها هيجيبوا إيه يا دكتورة دلوقتي..

احنا شايفين الظروف اللي احنا عايشين فيها.

* هالة شكر الله: اتفضللي.

* (م.م) عاملة بلحدى شركات الدواجن بالاسماعيلية: احنا كل شغلنا طبعاً طول اليوم في العنبر.. لان طبعاً بنحصن كل الفراخ، احنا المسؤولين عن التخصيمات قسم الرعاية البيطرية، معانا دكتورة بيطرية طبعاً مشرفة علينا وكده، احنا معاه، فطبيعة العمل بنتبعتها طول اليوم شغالين جوه العنبر، طبعاً الريش بتاع الفراخ الرفيع والغبار البسيط ده بيدخل جوه النفس ويعمل لنا مشكلة دي حاجة.. هما جابوا لنا كمادات وكده بس أنا بصراحة ماعدتش بالبعسها ما يعرفش لنتفص جواها كده بص ان نفسي بينكتم جواها، تألت مشكلة برده الأجر صغير يعني انا مثلاً لسه حديثة التعيين انا بقالي ٥ سنين، ماثيه في ال ٥ سنين بس يقبض ٣٢٠ جنيها يعني والحوافز كانت موجودة وانقطعت خلاص يعني، طبعاً كثرنا بيدولنا في مولد النبي كنا بنأخذ علبة الحلويات وفي رمضان كنا بنأخذ شنطة فيها كل مستلزمات رمضان والحاجات دي انقطعت كلها برده مكاتتش بيتيجي كنا متعودين عليها، انقطعت تقريباً من بعد ما اتعينت، تقريباً انا اتعينت من ٥ سنين، اخذتها مرة واحدة بعد ما اتعينت علي طول

* هالة شكر الله: متوسط الأجر برضه كام؟

* * حضرتك أقل حاجة ٣٥٠ جنيه دلوقتي اه.

* ٣٥٠.

* (م.م): اه.. بس حضرتك.. مش هتسهر النهارده خلاص.. يعني مفيش فلوس.. ويخصم يومين من القبض، واليومين طبعاً مثلاً ممكن يخصم ٤٠ جنيها او ٥٠ جنيها عقبال ما الواحد يجي يقبض مايلاقش حاجة.

* (م.م) رئيس إحدى الجمعيات بمحافظة الإسماعيلية: بالنسبة للبنات اللي شغالة في شركة الدواجن فيه ناس في الإدارات قاعده في مبني الإدارة في التكييف وميه ميه ويتأخذ لها الف جنيه وواحدة طاقحة الدم في العنبر ويتأخذ ٣٠٠ جنيه، يعني تفاوت

في المرتبات بالنسبة للبنات اللاتي موجودين معايا هم ٣ في قسم واحد بينظفوا ماسكة
لامواخذة المقشة طول النهار في الشمس، حاجة تاتي سوء المعاملة برده، زي الاخت
اللتي قالت فيه سوء معاملة، ازاي يعني مثلا الريسة عليهم واحدة متقربة لها اه دي
حيبيتها، تقعد طوال النهار معاها في الحنبر، مياه ساقعة وكولمان وبتاع والتفتيين
طافحين الدم.

* (م.م) أنا مشغالة في إحدى شركات الملابس الجاهزة.. بنروح يوم الجمعة يقولونا
تعالوا فيه اضافي وكده بس مش بيدونا الإضافي، وساعات بنسهر وكده بس السهر
ببلاش من غير اضافي ولحد الساعة ٨ هو المفروض نمشي الساعة ٤ بس، ويوم
الجمعة اللتي هو بنمستريح فيه بييجيونا فيه ويقولونا تعالوا وهنديكوا حقكوا وانتوا
ماشيين ومش بيدونا قلوبس، والاتوبيعات ملهاش مواعيد معينة، المواعيد بتاعتها من
الساعة ٧ ونص، مبتجيلناش في معادها.

* (م.ا) عامل في شركة ريبيل بالمنطقة الحرة طبعاً هو موجود عيوب كثير يعني
في الشركة ان احنا مش حاصلين علي حقوقنا في اي وقت ممكن يقولوا بره اخرج
معاندش تيجي تاتي، السهر اجباري يعني بعض الشركات السهر لهم اضافي وحاصلين
علي حقوقهم، عندها لا السهر اجباري، طلعت انتاجية أو مطلعش برده سهران، ولو
رفضت السهر متجيش الشركة تاتي

* هالة شكر الله: طاب ممكن نتنقل إلى السويس

* (ن.ش) بشتغل في إحدى شركات الملابس الجاهزة بقالي سنتين، اول ما دخلت اول
شهرين كان كل يوم بروح الساعة ٤ العصر وبينزلي مرتب كويس ٧٠٠ جنيها اول
كل شهر ومكانش فيه سهر ولا حاجة خالص، جيت بعد كده قالوا ده فيه سهر ولازم
تطلعي معدلك من الانتاجية، بيحطوا معدلات خيالية محدش يقدر يطلعها، ممكن اقدر
من الساعة ٨ الصبح للساعة ٨ بالليل والمعدل ما يطلعش، ما هو طبعي انت بتحتلي
المعدل ده عشان انت عارف ان انا مش هطلع، قعدت كملت بعد كده ومرتبتي برضه
قاعد زي ما هو، وفيه ناس بينزلوا مرتباتها ويبيرفعوا المرتبات بمزاجهم، ولا فيه
قانون ولا فيه اي حاجة، حتي قالوا ان الحكومة نزلت ١٠ ٪ للاتي، احنا مانزلتناش
اي زيادة، وممكن اقدر من الساعة ٤ لغاية الساعة ٨ او الساعة ٩ وانا قاعدة مشغالة

كل ده من غير "أوفر تايم" واروح الجمعة كل ده من غير أوفر تايم ولو ماروحتش الجمعة يتخصم من مرتبي ١٢٠ جنيه، يعني بدل ما بقبض ٧٠٠ أقبض ٥٠٠ أو ٥٨٠ جنيه، ما هو أنا لو غيبت يوم يتخصم ال ١٠٠ جنيه اللي هي بدل الانتظام وتمن اليوم بيومين يعني بيتشال ١٤٠ جنيه تمن اليوم الواحد، ولو جيت الساعة ٤ روجت، المفروض اني اروح الساعة ٤، لو جيت مشيت الساعة ٤ يروح عاملي ٢٠ جنيه جزاء أو ٥٠ جنيه جزاء يعني الغاء يوم، أنا روجت جديد ما كنتش اعرف الحاجات دي بقي، اللي بيروح جديد بيقدد تقريبا حوالي شهر، شهر ونص وبيتعامل معاملة خاصة، الحاجات دي ما بتظهرلوش في الاول عشان يقعد ويكمل، بعد ما بيقبض بقي مرتب كويس يشوف الحاجات دي يقول لأ طاب أنا لو روجت شركة تانية مش هلقبض المرتب ده فيضطر انه يكمل، أنا جيت من حوالي ٣ شهور كده من شهرين مشيت لقيت شركة تاني يعني افضل من الشركة دي، مشيت وروجت الشركة التانية، قلالي لأ انت ما تمشي من عندي، وراح للشركة التانية جابني من هناك، عملي شكوي في الاستثمار، قال لي انت يا أما تشتغلي في الشركة ياما ما تدخلش الاستثمار خالص، رجعت تاني قعدت شهر، قعدوا يعاملوني اني أنا اكمل وكده، ويقولوا لي انتي كل يوم هتروحي الساعة ٤، طبعا احنا كنا قاعدين مجموعات مع بعض، المجموعة اللي بتروح بتروح كلها مع بعضها، قالوا لأ أنت لوحك تروحي الساعة ٤ أو الساعة ٤ ونص في الاتوبيس بتاع الساعة ٤، طاب يعني ايه يعني احنا قاعدين ٥ مع بعض يعني أنا مافترض ان أنا اروح وهما قاعدين يشيلوا المشغل بتاعي، ما ينفض، أنا مارضيتهاش، يعني نزلوا لي مرتبي ٧٠٠ جنيه وقالوا لي هنزلك كمان ١٠٠ جنيه زيادة تبقي ٨٠٠ جنيه ومكلفت كل يوم والتاني مثلا ٢٠ جنيه، ٥٠ جنيه مكافأة، بس أنا علي المسهر، أنا مش علي القلوس دي كلها، أنا عايزة ال ٧٠٠ جنيه بس، مش عايزة كل ده في مقابل ان أنا امشي الساعة ٤، ٥، ٦.

* هالة شكر الله: انت يوميا بتقدي للساعة ١٠ بالليل؟

** أنا فيه يوم وصلت بيتنا الساعة ٣ ونص صباحا بالاتوبيس، ما هو أنا ليا اتوبيس، الاتوبيس وصل كل واحد لغاية بيته، الاتوبيس طلع من هناك الساعة واحدة وخمسة، علي ما لف، فيه ناس معنا من فليد والفنارة، علي ما ودي كل واحد بيته أنا آخر واحدة طبعا في الخط، وصلت الساعة ٣ ونص، أنا باصحي تاني يوم الساعة ٥ عشان الاتوبيس بيطلع الساعة ٦، طاب أنا وصلت الساعة ٣ ونص، هاصحي تاني يوم

ازاي الساعة ٥، غيبت ثاني يوم، عندنا غياب يوم بيوقف مرتبك اسبوع، يعني الشركة كلها تقبض مثلاً يوم ٧، انا اقبض يوم ١٤، انا اليوم اللي انا غيبتة ده وقف لي مرتبي، طاب انا اعمل ايه، كنت هاجي ازاي وانا مروحة الساعة ٣ ونص.

* هالة شكر الله: يعني انت باختصار الـ ٧٠٠ جنيه اللي هي معدل اعلي شويه من المرتبات التانية قدامها ساعات العمل مفتوحة تماماً.

* * مفتوحة تماماً، مرة قعدنا للساعة واحدة وخمسة جوه الشركة يعني دي ٣ ورديات مش ورديتين في بعض.

* هالة شكر الله: عندكم أد ايه في المصنع؟

* * المصنع فيه حوالي ٥٠٠ او ٧٠٠ مش كثير.

* هالة شكر الله: نساء؟

* * نساء حوالي ٤٠٠ مثلاً

* هالة شكر الله: فيه لجان نقابية ولا معنكوش لجان نقابية؟

* * فيه لجان نقابية

* هالة شكر الله: اللجنة النقابية بتمتلكوا؟

* * فيه، بس مجرد اني انا رابحة اشتكي، محدش بييجي معاليا خالص.

* هالة شكر الله: يعني ما هي مش بتمتلكوا؟

* * لأ هي مش بتمتلكنا خالص.

* (أ.م) من إحدى شركة الصناعات النسيجية بالموسى، الشركة دي لها مشاكل كتير مع الناس، وتعبانا في حلجات كتير قوي قوي، يعني الحاجات اللي انا هاقولها عايزة حد يكمل معنا من كثر المشاكل اللي فيها، يعني الشركة دي اول ما دخلنا فيها، مكناش طبعاً داخلين علي اسماس ان احنا بندي شغل ونأخذ مقابل اجر، حسيت بعد كده عايزنا نشغل زي الصخرة، الموضوع بيتحول للصخرة بعد كده، مرتب في البداية ١٦٥ جنيه او ١٦٠ جنيه، بعد كده استقين ان المرتب بيقى في الزيادة، السنين بقت بتجري علينا، والمرتب بيمشي زي مشي السلحفاة، وغير كده كمان المفروض مستنيين علاوات، علي اسماس ان دي شركة استثمارية، اللي احنا بنسمعه علي ان الشركات الاستثمارية بتدي يعني مرتبات عالية عن الحكومية والحاجات دي، فلحنا اللي شوفناه في الواقع غير اللي كنا بنسمعه، دخلنا بقي مستنيين العلاوات والارباح والحوافز والحاجات دي، لقيناها مغيث، لقينا المرتب بتاعنا الي هو ١٦٠ جنيه زاد بعد فترة كبيرة، بعد كمان ما اتكلمنا وعملنا اضراب، بقت كل حاجة عايزين نعملها في الشركة بقت لازم بيقى فيه اضراب ولازم فيه اعتصام ولازم نتكلم وبيقي فيها شكاي، والاتوبيسات عايز مرة واحدة يوقفها ويخلي الناس تيجي في مواصلات، طاب المرتب ضعيف، هندي فلوس مثلاً للناس، لأ مغيث، بقينا نعمل مظاهرة، وقبل كده وصلت للوزيرة علي حكاية المطالب اللي هي جمعناها من كثر المشاكل، وصلناها للوزيرة في الاضراب اللي هو وصلت فيه الوزيرة هنا، دخلت فيه مفاوضة لمدة ٣ سنين، مشاكل بقي كتير بسبب القبض اللي مش راضي يزيد، ولا حكاية العلاوات والحوافز ولا الأرباح الي احنا بنشوفها، فخلاص يعني الناس لقت ان السنين بتمر عليها، والظروف كل مادي الطالع، ارتفاع المعيشة، وكل شويه يتهرب ويقول لك الشركة مش عارقه ايه، فلحنا جوه الشركة وشايفينها شغالة، فلحنا مش عارفين ايه مبرراته لحاجة زي كده، ولو نزلت لنا اى علاوة بيخليها للحد الاندي، يعني مثلاً ينزلوها الحد الاندي مثلاً ٣٠ جنيه ممكن يخلوها الاندي بتاعته هو ١٠ جنيهات، طاب مش لاقين حد يحاسبه علي حاجة زي كده، يعني انا بتكلم المشاكل كتير العامة. ويد كده هنكلم بصفة شخصية، والاتوبيسات برده بنواجه فيها مشكلة كبيرة، البنات بتبقي شوية شوية هتقع من الشبايك بتاعة الأتوبيس من كثر الزحمة يعني، وغير كده كمان الاتوبيس ما ينفعش لاي بني ادم، حاطين الشكمان الي هو بيطلع العلام بره ده عندنا احنا جوه الاتوبيس، النخان بننزل بنكح من ريحة النخان، وهومنا دي زي ما نكون بنحرق حلجة جوة الاتوبيس، بنبقي كل واحدة فاتحه ومطلعة دماغها بره بسبب الاتوبيس، مش عارفة ازاى يعني ساكتين علي حلجة

زي كده، غير كده مفيش حضانة للي هما متزوجات ومعاهم اطفال، ومفيش كمان
طبيبة نساء وولادة، وغير كده كمان الشركة قعدت فترة مفيش طبيب ومفيش سيارة
اسعاف، وغير كده برده الناحية الطبية يعني مهمة جامد، وغير كده برضه ناس
كثير توفت فيها، يعني مخدوش حق ولا باطل معاهم، يعني هنا الحريق اللي حصل
في الغلايات ده، اه ماتوا فيه مخدوش حاجة، مفيش تعويضات، وايه احنا اللي بقينا نلم
من بعضنا، بقينا نلم لأهل المتوفي، يعني منهم كان واحد زميلنا ده ملت في غسالة،
بسبب الإهمال قال انها عطلانة محتش سأل، فجأة في مرة قالوا له شغلها شغلها، فهو
بيشغلها راحت قفلت عليه الغسالة الاتوماتيك، قفلت علي نصه من وراء، طبعا حديد
من جوه راح طلع، مفيش معالم للججمة خالص، نقلوه في ايه، نقلوه في الاتوبيس
بتاع العمال، يعني مفيش سيارة مخصصة لكده، مفيش اسعاف واللي ماتت بالزغطة
وهي بتشرا مفيش كتور نزل يسعفها، قال الدكتور هاتولنا فوق، مفيش راحة، مفيش
بدل وردية، المشرفة كتر خيرها مضغطة باللي اعلي منها، فكل واحد خايف علي
اكل عيشه، احنا بسبب ضغط الشغل مش عارفين ندور علي حقوقنا، خايفين ان احنا
ندور علي حقنا نلاقي القبض ناقص، ، يعني اللي بيتعب كمان بيخاف من الأجزة
بالخصم بيضطر انه يجي وهو تعب، انا كنت عاملة عملية في ظهري جيت اخدت
فيها ٦ شهور، اخدت فيها اجازة شهرين، وبعد كده لقيت انا باصرف علي ابني،
لائي مطلقة قاعدة برضه عند اهلي وبرضه ظروفهم علي قدمهم، لما لقيت الشهرين
دول وانا معايا ابن دلوقتي في المدرسة في رابعة ابتدائي لقيت ان قعدت في البيت
الشهرين دول من غير اي مرتب، ما ساعدنيش غير صندوق الزمالة بس اللي احنا
بندفع منه يعني من فلوسنا، هو اللي نفع شوية، طاب والغيارات والحاجات دي، طاب
دي بتحتاج مصاريف، فاضطريت ان انا اروح الشركة واشتغل، قلت لا اشتغل ان
شاء الله اموت فيها، انا بس الاقي اجري، وروحت فعلا اشتغلت حتي الدكتور كان
في الشركة بيقولي انت المفروض تقدمي علي اجازة، قلت له طاب اقدم علي اجازة
وماخذش أجر، طاب وانا اقدم واصرف منين؟، فاستنيت بقي في الشركة واستحملت
حتي الجرح كان مفتوح ما كلتش حتي خياطة، فاضطريت اني انا استحمل وكنت
تعبانة، واعمل ايه الجرح مفتوحا وقعد ٦ شهور، وغير كده كمان المرتبات لانا احنا
الستات بصفة شخصية مرتبات ضعيفة، الراجل بيبقي اعلي منها، مش عالي عالي
يعني بالنسبة للمرتبات، يعني مثلا احنا ساعة ما دخلنا الشغل كان المرتب علي ١٦٠،
الغاب دخل علي ١٩٠، طاب احنا دلوقتي بقي نسبة كبيرة جدا مننا بقت تعول، معايا
زميلاتي ارامل وغير كده المنفصلين كثير والارامل كثير، واللي بتساعد جوزها

كمان، بس المرتب ضعيف جدا، علي فكرة مشنوني قبل كده انهاء تعاقد ورجعوني قبل كده هي مشهورة بكده الشركة دي، بقوا يعملوا انهاء تعاقد واجازة مفتوحة، مسميات كثير بيفصلوا بها الناس، كنت شغالة من ١٩٩٩ قعدوني في البيت ورجعوني ثاني علي نفس الورق القديم والكشف والفيش والتشبيه القديم، بس المرتب بقي جديد علي اسمي انا راجعة جديدة، رجعوني برضه بلال ١٦٠ ثاني، واللي هما الـ ٢٨ جنبها اللي هما يا دوك طلعلولي بالعافية رلحوا مني وقالوا ده خلاص اتشالوا ومش هينزلوا ثاني، رجعت بقي في شهر يناير ٢٠٠٢، فوجئت برضه العقد ماضيينه بشهر يونيو ٢٠٠٢ برضه الـ ٦ شهور الأولانيين مش متلن بيهم، علي فكرة الزيادات دي حتي اللي بتبقي نازلة من الحكومة وبتبقي بتتكلم عنها برضه ويبقي فيها اضراب عشان ناخذها احنا ولأنتنا مش عارفين قلون العمل ممكن يقف في صفنا في ايه لما نقع في مشكلة، المفروض يكون فيه توعية للعامل يعرف حقوقه فين، يعرف ايه النقطة اللي اتكلم فيها ايه النقط اللي ما يتكلمش فيها، فده اللي مخلينا تايهين، بيروحوا مكتب العمل يعرض علي الشركة ويبجيوا الرد، والرد بقي ايه طبعاً الشركة مستغفيه، ما يبقاش امامنا غير القضاء، يعني بتوصل للمحكمة تتحمل مصاريف المحامين، وماعات فيه ناس كثير بتضطر انها تمسيها، بتقول انا هقع في دوامة المحامين وناس بتتفصل ببتقي قاعده في البيت، وناس تحب ومفيش قدامها اكل عيش ثاني فبتضطر انها تمسيها بسبب المشاكل دي، زميلنا برده، ميت وهو مكانش لسه اتأمن عليه، دلوقتي بقي ايه اصبح للناس القديمة اللي هي خلاص بقت سنها كبير ومثلاً ما تقدرش تشتغل في حته ثانيه، ما يقدرش يمسيها، فهما دول اصبحوا اللي قاعدين كانوا ٣٠٠٠ حضرتك دلوقتي اصبحوا ١٢٠٠ اه دول متأمن علينا، فلوقتي بسبب خوفه من أن الناس تطالب بحقوقها بقي يدخل ناس باليومية دلوقتي، خايف يدخل ناس ثاني يثبتهم ويعملوا له مشاكل، بقي يدخل ناس باليومية، ما يبقاش لهم تأمينات ولو حد راح دلوقتي هيلقي الناس دي باليومية، عشان كمان ما يبقاش يتكلموا ويبقوا لهم حقوق، عايز يخلص مننا احنا، انا معايا تقارير طبية من قومسيون طبي يمرطوني من قسم اللتاني عشان يمشنوني، فلنا صحيا دلوقتي يعني بقيت تعبانه وبقيت كذا مشكله صحية، عملت التقارير الطبية علي اسمي انا ارتاح، لا ذا كاتي فتحت باب الحرب عليه، عملت التقارير الطبية وايديتها لهم، وفي التقارير الطبية القومسيون الطبي حدد اني اقوم باعمال كتابية، يعني اقل حاجة يكون بالاقسام بعيد عن اللي انا تعبانة منه، وايديت لهم ده ركوه طبعاً في الدرج، وقالوا طيب لما يفضي مكان، بقالي دلوقتي كام سنة انا عامله من ٢٠٠١ لغاية دلوقتي ما ارتحتش، عشان امشي بقوا يودوني من قسم

للتأني عشان ازق وامشي لغاية ما عرضوا عليا شهرين علي السنة، ناس تعبت خلاص هيطالبوا بايه ولا ايه وهو ما فيش ولا حل، الناس ما بقيتش عارفه هنتكلم علي ايه ولا ايه، المرتب اللي هو بقي ضعيف جدا بسبب المعيشة، ولا المعاملة السيئة، ولا لما يروح الإدارة يلاقي كمان الجزاء بيتعمل له عشان بيطلب بحقه في الإدارة والمسنول عمل يحدفه من ده لده، بقت كلها دائرة مرتبطة ببعض والعامل هو اللي بطعوه غلطان فيها، فلحنا في الشغل بقينا نخاف علي اليوم، بسبب الظروف هنعمل ايه، بنقول اللي هيجي منهم احسن منهم.

* هالة شكرالله: من كتر المشاكل مابقيناش عارفين نطالب بايه، يعني المشاكل كثيرة جدا لدرجة ان مابقيناش عارفين نبتدي منين ولا منين.

* سعودي عمر، المنتدى المدني الديمقراطي: في واقع الأمر مش ممكن أبدا نتكلم عن مشكلات المرأة العاملة دون أن نتحدث عن مشكلات الطبقة العاملة، كثير من المشاكل والأضرار اللي بتعرض لها الطبقة العاملة المصرية منها المرأة العاملة المصرية هي صناعة حكومية في الأساس، فالتمييز بيتم حتي علي مستوى التشريع، يعني المرأة العاملة المشتغلة وفقا لقانون ٤٧ الخاص بالعمالين المدنيين بالدولة وبين العاملة الخاضعة لقانون ١٢ سنة ٢٠٠٣ هنكتشف ان هنالك اختلافا في القانونين في المواد المتعلقة بعدد مرات الحق في اجازة الحمل، وظروف تشغيل النساء، عايز أقول لحضراتكم ان مشكلة الزميلة في السويس هي نفسها مشكلة زميلتنا في شركة الإسمايلية، انا شاهد عيان علي مدي سنة كنت بأمسافر يوميا من السويس للإسمايلية في ظروف طقس مختلفة القي عشرات من البنات واقفات في نص الصحراء، الملاحظة المهمة قوي ان كثير منهم لم يتجاوزوا الـ ٣٥ سنة، كلهم في متوسطات عمرية صغيرة، واقفين في البرد الشديد جدا، وبدون مظلة واقفين في الهواء، ومستنيين لما يجيلهم الأتوبيس، عايز أقول في ايجاز في السويس فيه اربع مواقع رئيسية بتعمل فيهم للنساء: شركة مصر ايران، شركة تراسن النسيجية، شركة بلازا، وشركة السعدي، بالإضافة مثلا للمشتغلات في المحال التجارية، وانا اعتقد ان برده المشتغلات في المحال التجارية بيتعرضوا لكثير من المشاكل واللي باعتقد ان اثار اليها عرضا الفيلم بتاع عمارة يعقوبيان، انا رايت انه فيه انتهاكات وانتهاكات غير علانية تقع علي هؤلاء النساء، انا بس عايز أقول اذا احنا مشغولين بقضايا النساء باعتبارنا ناشطين في المجتمع المدني، مهم قوي واحنا بنتكلم عن مشكلات النساء

واحدة بنستعرض حتي التشريعات مهم قوي كمان نستحضر الحالات الإجتماعية،
الحالة الإجتماعية للمرأة العاملة المصرية

* (أ.م): صاحب العمل على طول بيقول مالكومش حاجة عندي، طبعا بنروح مكتب
العمل نشنكي، مش عارفه مكتب العمل تبعه ولا ايه بالضبط ما بيعملناش حاجه،
وعشان طبعا سوء المعاملة، الشركة عندها قل قوي، فدلوقتي بيشغلنا بعد الساعة ٤
تشطيب، يعني ده مجال تاني حاجه تانيه خلاص، طبعا فيه ناس كتير قوي بتزهق
وبتمشي وبتمسب طبعا مرتباتها، بالنسبة للوجبة مفيش ولا وجبة ولا بدل وجبة، الفاظ
مهيئة جدا بتنقل، بيقفل البوابات كلها بتاعة الشركة، حاجات كتير قوي

* هالة شكر الله: بيقفل البوابات عليكو عشان متقدروش تطلعوا..

* (أ.م): آه.. علشان محدش يخرج، حتي بوابة الأمن بتنقل.

* هالة شكر الله: هل فيه شرط جزائي لو سببتي الشركة؟

* * فيه ٥٠٠٠ جنيه شرط جزائي.

* هالة شكر الله: وانتوا عاملين عقود باد ايه؟

* (أ.م): ثلاث سنين، وبيجدد، هو مفيش حد بيكمل ال ٣ سنين، انا جيت من ٤ شهور،
يوم ٢٩ قعدت من ٨ الي ٨ علي المكنة ومطلعة محلي وفوق محلي، فجيت علي
الساعة ٨ خلاص انا تعبت عايضة امشي، قالمهم مرضيش يمسيني، المشرف بتاعي،
طبعا مع صاحب المصنع، عملي انهاء بدون مستحقات، طبعا ماخدتش الشهر ده،
جيت اشنغلت في شركة أخرى فترة وكنت مرتاحة جدا بس حصلت لي ظروف
وقعدت في البيت، فهما بعتولي، قالوا لي مرتبك هيبقي ٧٠٠ زي ما بتاخدي في
الشركة الجديدة، وهاشمي الساعة ٤، فعلا ده حصل، بس انا باخرج الساعة ٤ باقعد ٤
ساعات في الشارع عشان الاتوبيس يطلع، قعدت فترة ارواح مواصلات، اللي هاقبضه
هاروح بيه مواصلات، دي حاجه، احنا مرتبنا كده علشان بنقعد اكثر من مرحلة،
فيه ناس اعمال مساعدة سنات كبيرة، وفيه بنات بس بياخدوا ٢٠٠ جنيه و ١٠٠ بدل

انتظام، طبعا لو غابوا يوم أو نص يوم ال ١٠٠ جنيه دي تتشال، فيه ٣٠٠ جنيه عشان من ٨ الي ٨ شغل، فهي دي المشاكل، وشكرا.

* (م.ش) عاملة إحدى شركات الملابس للجاهزة: علي فكرة ليا محل المفروض ان أنا أطلع في اليوم لغاية الساعة ٤، المهم أنا طلعت معلي الساعة ٤ اللي هو حاططهولي، قالي انت عندك الف حنة تطلعهم وتمشي الساعة ٤، خلصت الالف حنة واتوبيسنا يمشي الساعة ٦ اشتغلت الساعتين دول من عندي، لأ انت ما تروحيش في اتوبيسك، انت تقدي وتروحي موصلات عشان فيه شغل علي المرحلة بتاعتك، طاب انا مالي مش فيه ناس معايا علي المرحلة، ويعدين أنا من السويس، المهم الكلام ده كان يوم ٢٩ وعلمي انهاء بدون مستحقات، ليا ٧٠٠ جنيه وعلمي انهاء يوم ٢٩ يعني باقي يوم علي الشهر، فعلمي انهاء بدن مستحقات وماغدش فلوسي، رحت اسأل علي تأميني اللي كل شهر بيتخصمي مالفيتش متامن عليا، خالص من سنة ونص مش متامن عليا وانا كل شهر بيتخصم مني "١٥ جنيه" تأمين، اشتغلت في شركة تاني، يوميا الاتوبيس لازم يعطل في الطريق، يعني احنا من السويس والمفروض يجيب للحنت البعيدة دي اتوبيسات توصل بينا، مش يعطل، ونكمل موصلات، يا أما تقعد في الطريق لغاية لما يجيولنا وسيلة موصلات، الاتوبيس هو المشكلة الوحيدة، احنا بنطلع الساعة ٥ ونص من السويس بنوصل الساعة ٨، ييقف في الطريق بنقول للسواق انت واقف ليه بيقول لنا علشان أبرد الاتوبيس، يعني الاتوبيس بيسخن في الطريق مرتين او ثلاثة، ويقف مرتين او ثلاثة بيرد الاتوبيس.

* هالة شكر الله: انتم بتتكلّموا ازاي عن مشاكلكم هل بتروحوا مجموعة، هل بيروح فرد فرد، ليه طريقة المطالبة بتاعتكوا؟

* * يعني أنا أروح مثلا لوحدي، محنتش بيحي معايا، بس أنا لو اتكلمت لوحدي هيكتملوني، يعني طاب خلاص امشي بقي طالما مشكلتك الاتوبيس وانتي عندك مشكلة في الشركة ما تجيش تاني، انا لو رحت لوحدي هاتكتمل بقي خلاص.

* محاولتيش تروحوا كمجموعة؟

* * روحنا كمجموعة، هما لما بيخبروا لنا الاتوبيس يجيولنا اتوبيس نفس الطريقة،

الاتوبيس بس هو اللي بيتغير بس هي هي المشاكل ما بتتغيرش.

* محمد النفاوي، المنتدى المدني الديمقراطي بالسويس: أنا بس عايز أوضح ان العاملين بمنطقة الاستثمار بالإسماعيلية هيتعرضوا في المرحلة اللي جاية لنوع من استخدامهم ضد بعض، فيه ناس من الإسماعيلية، فيه ناس من ريف الإسماعيلية، فيه ناس من السويس، فيه ناس من الشرقية، أحيانا يوفر هو الاتوبيس الجيد للمكان الأقرب، بيتم استخدام الناس ضد بعضها، بمعنى الناس بتاعة الإسماعيلية، طاب ليه بتوع السويس جابين، والكلام ده احنا بنحاربه كمان في السويس، يعني بنحارب مسألة انك جاي تشتغل في السويس ليه، ده كلام فارغ لان الدستور أعطى الحق للمصري أن يعمل في أي مكان، ولو فيه فوائد هتعود علي اللي جاي من الخارج هتعود أكثر علي اللي موجود في المكان، أنا عايز انبه انه متبقش حاطين في دماغنا ان أنا من الإسماعيلية وده من السويس وجاي عندي ليه والعكس بالعكس، لانه اللي حصل انه لما يلاقي فيه مشاكل جايه من بتوع السويس، يروح مستغني عنهم بيتدي بيعت لهم الاتوبيسات السيئة، ويعدين يستخدم بتوع الإسماعيلية وبعد ما ينفرد بيهم بيتدي يعاملهم المعاملة السيئة، طبعا احنا سامعين رقم ال ٧٠٠ جنبه متردد كثير في دبي وسفنكس، أنا عايز انبه ان في واقع الحال، الكلام ده طبعا للي بيعمل في مصر ايران او في تراست اللي هي قطاع خاص مبلغ كبير، في الحقيقة ده ما بيحصلش انه في ولا شهر من السهل جدا انه يخصم له ما يسمي ببذل الانتظام، عايزين نحط فكرة بدل الانتظام، بدل الانتظام دي هي عقاب لمن يطالب باجازه، او يضطر انه يغيب، فانا لما يحط لي بدل انتظام ١٠٠ جنبه فيجي شايهم لي بمنتهي البساطة، ممكن يعمل ده عشان ساعة، أنا بس عايز نحدد المشاكل الرئيسية لأن فيه منطقة الاستثمار في الإسماعيلية جمهورية لوحدها. مقيش لجنة نقابية طبعا، ما يسمي بالمطالبات الجماعية بتقتصر علي ان ٣ او ٤ بنات لما يضيّق بيهم الحال يروحوا يكلموا مدير انتاج يكلموا مشرف، انما هناك المعاملة النقابية منعدمة، الوعي النقابي منعدم، وبالتالي كل الجمعيات لازم تساعد في النقطة دي، بدل الإنتظام، المواصلات، محاولة نشر الوعي النقابي بين هؤلاء العاملات بيخافوا يتكلموا، يعطي مش واصلين حتي نوصف ان فيه عمليات بتحرش لفظي، فيه بنات وسيدات لما بتشوف تحرش لفظي بتسيب العمل، ومبتعرفش حتي تشرح لك أو تشرح لغيرك إيه الموضوع، فاحنا عايزين نحط عينا علي هذه المنطقة اللي بقت فيها شركات متعددة الجنسيات هندية وكورية، وشكرا.

* هالة شكر الله: طيب لنا متهيلالي ان احنا وصلنا للنقطة اللي عاوزين نتقدم بها لقدام، يعني واضح طبعا بتتوع المناطق والمصانع احنا قدام شروط عمل قاسية جدا فعلا تشبه الصخرة، وحد قال الكلمة دي قريبة جدا من الصخرة اللي هي اوقات العمل المفتوحة والأجر المتدني جدا في ظروف الأسعار بترتفع بشكل جنوني، وبلا رقابة علي أصحاب العمل وأصحاب رؤوس الأموال وبلا حماية للعمال او للعاملات بشكل خاص، وزى ما قال ا/ للنفيلاوى أنا أعتقد فيه مضايقات أكثر بكثير بتقع علي العاملات لا تذكر من الحرج، يعني فيه مش بس التحرش اللفظي أحيانا تحرشات أخرى، ودي بتبقي ضغط نفسي شديد جدا علي العاملات، ويتمنعهم من حق العمل وزى ما قلتي مفيش عاملة النهاردة بتعمل ترفاء ده هي بتعمل أسرة، ومفيش أسرة النهاردة ممكن تعيش بدون عمل الأطراف كلها، يعني تقريبا تلتين او أكثر من الأسر المصرية بتبقي أكثر من حد بيعمل عشان تقدر تعيش، يعني البقاء بس مش حتي الرفاهية، فشروط العمل أصبحت قاسية جدا، ما ينفعض انه احنا كمواطنين في البلد دي نفضل مكتوفي الأيديين قدام اي فئة من فئات الشعب اللي بتعاني المعاناة دي، طاب ايه العمل، أنا متهيلالي ده السؤال اللي احنا علينا نسأله لنفسنا، طاب ايه العمل؟ كل واحدة خايفة انها تنقذ عملها، لأنها لو راحت اشتكت هينقل لها بره، طاب ايه دور الجمعيات اللي موجودة اللي ممكن انها تدافع عن حقوق العاملات وحقوق العمال، ايه دورنا احنا كمنظمات المفروض انها تدافع عن حقوق النساء في مصر، ازاي نقدر نشغل مع بعض، يعني كل الحاجات دي متهيلالي كلها حاجات مطروحة علينا ومطروحة عليكموا، أنا في رأيي ان من اول الحاجات اللي اتطرحت أد إيه احنا واعيين بحقوقنا، طاب إيه دور الجمعيات إن هي تتقل الوعي ده وتدافع عنه، إيه الحقوق الاقتصادية والاجتماعية اللي المفروض مكفولة لكم دستوريا ويا لإتفاقيات الدولية، المفروض ان كلنا نتسلح بالمعرفة دي، عشان نقدر ندافع عن حقنا، ده طبعا ما ييمنعش ان الواحد لما بيتكلم عن حق ممكن يتعرض لإضطهاد، طاب ازاي بيقى فيه اشكال من التضامن اللي تحمي الناس من الاضطهاد، ازاي بيقى فيه روابط بين العاملات وبعض، إزاي بيقى فيه روابط بين الجمعيات وبعض، فمحشش يقدر لواحد، محدش يتعرض للاضطهاد لواحد والباقي يسكت، دي كلها حاجات متعارف عليها في بلاد العالم متهيلالي الوقت جه ان احنا كمان نبتدي نحاول انها تبقى متواجدة عندنا عشان حق الناس ما يبقاش مهضوم بالشكل ده، مبيقاش كمية الوحوش اللي داخله برأسها وكذا وطايحة في الناس لأنهم ما اتعلموش يدافعوا عن انفسهم، لأن مش عارفين حقهم اللي يدافعوا عنه، فخلينا نشوف نبتدي خطوات، ونبقي كل الجمعيات اللي موجودة

لو عندنا استعداد انها تشغل مع بعض في المساحة دي وانها تبدأ تتغل الوعي الحقوقي والقانوني العمال والعمالات وتبدي العاملات نفسهم يبقى عندهم استعداد انهم يجمعوا بعض ويبندى يبقى فيه شكل من اشكال الروابط اللي، انا متهيلالي ان ده ممكن يحرز تقدم مش بسيط وتبقى خطوة علي الأهل.

* منيرة صبرى: يبقى مع بعض وده بيدينا قوة، وزى ما احنا عارفين الحدوته الشهيرة بتاعت العود اللي لواحد بيتكسر ولما بنبقي حزمة مع بعض محدش يقدر يقطعنا، بالعكس ممكن نبقي ايد قوية، انا شايقة برده، انا هاتكلم لأنى انا مت بتاعة التدريب ومسئولة التدريب وكل شوية عيني علي التدريب وعيني علي الموضوعات الي انتوا طلعتوا بيها، انتوا طرحتموا النهاردة افكار كثيرة جدا تتعلق بمعرفة الحقوق، يعني بداية خطوة ان احنا نشتغل ان احنا نعرف حقوقنا، انتوا طرحتموا حاجات كثيرة جدا، طرحتموا الحقوق الاقتصادية للمواطن والمرأة بشكل اساسي، حقوق العمل، انا شايقة ان احنا محتاجين جدا نعرف تفاصيل التفاصيل عن المسائل دي، لأن دي بتعتبر خطوة لقدام، طرحتموا الحقوق الصحية، الطب الصناعي، طرحتموا بشدة ايه هي حقوقنا الصحية الصناعية، طرحتموا الحقوق القانونية العمالية وقانون العمل، وفيه كمان حاجة احنا مش بس بنستند لقانون العمل علشان يحمينا، ده مصر موقعة علي اتفاقيات دولية محتاجين نعرف كيف يمكن نقدر نستخدمها، يعني المهم قوي نعرف الحقوق القانونية الموجودة في قوانيننا وكمان الاتفاقيات لأنها بتعتبر زي القانون بالظبط كمان كنا نسأل علي لجنة نقابية، واضح ان احنا محتاجين برضه نعرف عن اللجان النقابية وازاي نشكلها، الحق في ان احنا نبقي منظمين، علشان ده بيقوينا يا جماعة، وكمان كان فيه حد اتكلم عن التحرش، ان ممكن يبقى الحقوق الإنسانية وبالذات التحرش احنا بنعتبره من العنف الموجه ضد المرأة، انا شايقة ان الحاجات دي كلها يا جماعة لو وفرنا المكان، ممكن اجي لغاية عنكم ونعمل التدريب يوم اجازتكو، أنا ممكن اجي الجمعة ونيجي الجمعة الي بعدها، مش لازم نخليكو تغييوا ما دام الغياب بالخصم والحاجات دي، يعني جينا الجمعة دي نكمل تدريب الجمعة الي بعدها معنناش مشكلة خالص، توفر بس مكان، انا اخدت كل العناوين، ونحاول نبقي فعلا مع بعض، المعرفة بداية خطوة لقدام، بنعرف علشان نقدر نأخذ بناء علي الوعي بتاعنا، ونقدر نتعلم ازاي بنقدر نتفاوض مع بعض، وينقل قدارتنا في التفاوض مع بعض، وأنا اعتقد اننا لما نتقابل مرة في التدريب مع بعض هنقدر نعمل بعض وربنا معاكوا بصراحة.

* محمد إسماعيل، جمعية بلدي بور سعيد، زي ما أشر البعض أن مشاكل العاملات، طبعا هي لها خصوصية داخل قطاع العمل، لكن هي برضه بتتشابه في كثير جدا خصوصا لما بتتكلم عن القطاع الخاص مع مشاكل جميع الفئات العاملة داخل القطاع ده، بس فيه جزئية، أنا مش هاتكلم عن المشاكل نفسها لكن تحديدًا دور الجمعيات الأهلية أو دور المجتمع المدني في مساعدة الفئة دي أن هي تأخذ حقوقها ان هي توصل لهدف تحسين أوضاعها، إذا كان مش متاح طبقا لقوانين المصانع دي وإنشائها وقوانين الاستثمار أو ما يتم الإدعاء به أن ما ينفعش يبقى لهم لجان نقابية، إذا كان ده مش متاح داخل مواقع العمل، فمن الممكن توفير أماكن لهم تبقي فيها روابط للعاملات في المصنع كذا في المصنع كذا في القطاع الفلاني داخل الجمعيات الأهلية ويتم من خلال هذه الروابط القانونية. احنا بتتكلم أو ده مش متاح في المرحلة الحالية دلوقتي، مش هتقدر داخل العمل عشان وقت العمل عشان المشرفين أو كلام من هذا القبيل، انه زي ما قالت الأستاذة انه في أيام عطلات زي الجمعة مثلا نتدرب فيها وفيه مكان للقاء، تدريبهم علي مهارات التفويض، ان هما ازاى يعملوا داخل العمل المضغوط ده، دي جزئية مثلا ممكن الجمعيات الأهلية توفرها مثلا، مش هيقعدوا في الشارع ومش هيقعدوا في أماكن العمل، لكن احنا كأماكن نستضيفهم وندي لهم الخبرة في ده، جزئية خاصة بمراكز المساعدة القانونية ان الشكاوي اللي محدش عايز يستأها، مش عارف يحلها، مش عارف هو هيروح لمين، مكاتب العمل ما بتساعدوش، من الممكن من داخل الجمعيات الأهلية ان نقدم مكاتب المساعدة دي مراكز المساعدة القانونية، ان احنا نتولي تصنيف الشكاوي، هتروح لمين، هنعمل إيه، يبقى فيه محامون ممكن يمارسوا ده بالنيابة عنكوا، يعني فيه توكيلات داخل المراكز القانونية لو بتسمعوا عنها، ممكن الناس اللي بتمشي بفصل أو انتهاء تعاقد بدون أجر مثلا، الأشكال التعسفية دي ممكن أنه بدل ما يرفع قضية ومبيعرفش يوصل في الآخر، الاستقلالات دي والتوقيع علي الإستمارة (٦)، من داخل مراكز المساعدة للقانونية دي يتم رفع وعي العاملات بحقوقهن في التعاقد أو انتهاء التعاقد أو في الحصول علي ساعات اضافي والكلام من ده، يتم مساعدتهن فيها. طبعا فكرة المراكز القانونية دي منتشرة في قضايا ثانية وفي فروع تانية في العمل المدني، لكنه القطاع يتأخر العاملات ومشاكل العاملات بصراحة يعني أنا أشكر مؤسسة "المرأة الجديدة" أن هي انت لكم قوة وداخلة في أرض جديدة يعني لتمني لهم التوفيق ونساعدهم فيها، فكرة نشر المراكز القانونية اللي بتقوم بها للجمعيات الأهلية ويتوفرها في القطاع ده أمر مهم جدا.

* هناء أبو الحجاج عضو مجلس محلي، السويس: أولا أنا سعيدة جدا باللقاء مع حضراتكم، وعارفة فعاليته وجديته جدا والدليل علي كده أن أنا جيت من غير دعوة، زي ما الدكتور هالة قالت أن البنات اللي تم الالتحاق بالعمل في المصانع، قبل ما بيروحوا المصانع دي يعملوا لهم فترة تدريب، ويعرفوهم واجبتهم وحقوقهم إيه، حقوقهم القانونية والسياسية وحقوق العمل في المصنع، باعلن إن أنا مسئولة لو البنات فيه عملت مشكلة وجولي أنا هأوديهم للمحافظ وهيقعد معاهم ومن خلال اتصالاته مع مسئول المصنع ده هيتم بالفعل حل المشكلة دي

* هالة شكر الله: أنا طبعا رأيي المجلس المحلي له دور، أنا متهيالي مهم انه يبقى موجود مع الناس، يعني المجلس المحلي المفروض انه بيمثل مصالح الناس، فأنا بنرحب بالكل وأنا اللي عايزة اقله بس ان احنا مع بعض، وأنا طبعا سعيدة جدا بكلمة حضرتك ان الجمعيات بتبقي بتلعب دور في التوعية، مش بس التوعية.

** ما المجلس المحلي حتي لما يجي ما بيعملنش حاجة.

* هالة شكر الله: هناء موجودة هتقدر تعمل حاجة.

** ما الدورات اللي قبل كده مفيش حد عمل حاجة.

* هالة شكر الله: معلش مش عايزين نأس احنا بنقول احنا مع بعض، مش كده، وانتوا مع بعض، الجمعيات هناء فيه عدد من الجمعيات بنقول احنا هنشغل في هذا الموضوع وهنبقي معاكوا، وهيبقي فيه دورات للتوعية بالحقوق وبالاتفاقيات، ازاي هتقدر نلخد حقوقنا، طاب لطالب مين، طاب ايه افضل طريقة، طاب نتفاوض ازاي، طاب ازاي نقوي بعض، كل الحلجات دي الجمعيات اللي موجودة، وخطوني ما افترض حاجه ان انتوا ما بتقولوهاش، بس هنا فيه جمعية اتكلمت وامل هنتكلم احنا ممكن نعمل ايه وهنتكلم عن ان موضوع الشكاوي ممكن يحصل فيها ايه علي أساس ان ممكن فعلا يبقي فيه مساهمة مننا.

* د/ أمل عبد الحميد: هو طبعا أنا شايفة أن فيه حاجة ايجابية جدا تمت النهاردة ان احنا نتعرف علي بعض، ابتيدينا نتعرف علي ان فيه حاجه اسمها مجلس محلي مستعد

ان هو، او شخص في مجلس محلي مستعد ان هو يساعدنا، ابنتينا نعرف ان فيه جمعيات كل جمعية مستعدة ان هي تقدم دعما معيناً بجزئية خاصة قانونية او تدريب او غيره، في السياق ده انا بحب نبتدي بالخطوة العملية، يعني دايماً لما نتكلم وعازيين نخلي فيه تواصل بينا وبين بعض، لازم التواصل ده يبتدي بحاجة عملية نقرأها دلوقتي مع بعض ونفق عليها، بحيث ان احنا نقول هنبتيها مع بعض وأول المشوار اللي هنمشي فيه سواء، وزى ما دكتورة هالة قالت وكثير منّا قال ان الموضوع مش هانفع انه لا جمعية لوحدها ولا فرد لوحده جوه مصنع يقدم شكوي فيلأخذ حقه، لازم علشان نعمل حاجة زي كده ونأخذ حقنا، لازم نبقى مجموعة ضاغطة يعني مجموعة مع بعضنا نقدم شكوي جماعية، والشكوي الجماعية دي تبقى وراها ناس يتعلم عنها في الإعلام، ناس يتقدمها في المحكمة، ناس يتكلم عليها في المجتمع المدني في الجمعيات الأهلية بحيث ان يبقى فيه أكثر من صوت مسموع، يعني لازم في الآخر بنوصل للنتيجة، ممكن تبقى نتيجة صغيرة، بعد شوية بنوصل للنتيجة اللي بعدها، أنا شاففة ان المشاكل كثيرة وكل المشاكل مهمة جداً بالنسبة لانا، بس ضروري نعرف من اين نبتدي ايه أكثر حاجة ملحة علينا نقرر نتجمع عليها في الوقت الحاضر نبتدي بيها وبعدين تليها المشكلة اللي بعدها، فانا بقتراح ان احنا كجمعية بتقدم دعم قانوني وتدريب انا طبعاً شاففة ان احنا محتاجين لحاجات محددة في التدريب ونقل الوعي القانوني او النقابي، كمان محتاجين بشكل عملي ان الوعي بتأخذ ده ان نلمسه بأيدينا، ان لو عندنا شكوي محددة دلوقتي نتفق مع بعض مجموعة في شركة ان احنا ايه الخطوات القانونية اللي ممكن نتبع في الشكوي دي ونقدمها ونأخذ فيها خطوات قانونية، ومن خلال حتي الشكوي دي والخطوات اللي احنا بنعملها ده تدريب كمان عملي لينا بلاننا ازاى نحصل علي حقوقنا، ازاى لما نتعرض لحاجة لمشكلة جوه الشغل ازاى نلجأ الأول لمكتب العمل وبعدين نلجأ للجنة الخماسية وبعدين نلجأ للمحكمة، خطوات احنا مش عارفينها نبتدي نعرفها، نعمل رابطة بينا وبين بعضنا وزى ما قال الأستاذ احنا مش قلاديين نعمل نقابة دلوقتي مش قلاديين نبقى أعضاء نقابة، نعمل رابطة لينا، فانا حابة دلوقتي ان احنا نطلع من القعدة دي النهاردة بان انا هاقعد معاكم بعد منخلص، نشوف ايه هي اهم مشكلة عندنا بتورقنا نعمل بيها مشكلة ونبتدي نشوف قانونيا نبتدي نتصرف فيها ازاى، شكراً

* * حضرتك لو أنا عندي مشكلة تخصني لوحدي، طاب مفيش حد هيمشي معيا فيها ما هو حضرتك بتقولوا اعملوا رابطة، طاب افرض المشكلة دي تخصني انا. رويت

كُتبت شكوي او كُتبت منكرة.. وحصل لي ظرف طارئ أو عملت عملية جراحية او حصلت لي أي حادثة، ابص الاقي حوافزي راحت وحصلت لي مشكلة، المكان اللي أنا شغالة فيه ممكن يروح مني لأي سبب، طالب ازاي هاعمل رابطة.

* حالة شكر الله: أنا متهيلاني ان دا ممكن يتحل واحنا معاكوا، يعني ده مع الجمعيات، انت لو لجاتي للجمعية، الجمعية ممكن تعرفك علي كمية من الناس عندهم نفس المشكلة اللي انت بتتكلمي عنها دي وانت متعرفيهاش، فممكن احنا نجتمع بعضنا، يبقى فيه نقطة التقاء ونقطة الالتقاء دي هي اللي بتجمع الناس حولها وبعدين بعد كده بتتعارفوا علي بعض، وبتبتدوا حاجة واحنا بنبقي بنساعدكوا فيها، خيلنا نشوف الحاجات دي لما ننقل للجمعيات، أنا بس هلاي الكلمة لانتصار وبعدين هنشوف هنعمل إيه مع بعض يا جماعة.

* انتصار بدر مؤسسة "المرأة الجديدة": أنا عايزة أقول يس ان موضوع مشاكل العاملات في المصانع مهواش مشكلة المنطقة الصناعية في الإسماعيلية او في السويس بس، الموضوع ده بقي علي مستوي كل المناطق الصناعية والمدن الصناعية اللي موجودة من الإسكندرية لأسوان، ولأن المشكلات اللي بتتعرض لها العاملات في معظم أنحاء الجمهورية أصبحت لاقعة للانتباه وبشدة، فبقي الجمعيات الأهلية دلوقتي الموجودة في هذه الأماكن بدأت تنتبه لبي المسألة وبدأت تلعب دور، معظم الجمعيات اللي هنا سواء جمعية الشلوفة او جمعيتكم في الإسماعيلية كلها جمعيات في مناطق بتسكن فيها العاملات وطول الوقت انتوا بتتعاملوا معاها في أنشطة متعددة، من ضمن الحاجات دي للمشكلات اللي بتتعرض لها العاملات، يوم ما بتتعرض لمشكلة داخل مصنعها بتلجأ للجمعية، ومن ضمن الأمثلة ان هنا في الشلوفة الجمعية هنا تدخلت في لحظة عشان توفر اتوبيس للعاملات في شركة ايران اللي بيمر علي البلد ياخذ عاملات البلد، أقصد ان الجمعيات الأهلية ممكن تلعب دور كبير جدا في مسألة متابعة مشكلات العاملات، تتبع مشكلاتها داخل المصانع ممكن تلعب دور رقابي لأنه للأسف الشديد القاتون ما بيتفتش في مصر، يعني القاتون بيقول دور حضانة، المصانع ما بتعملش دور حضانة، القاتون بيقول اتوبيسات ومواصلات المصانع ما بتعملش ده او بتجيبها في صورة سيئة، القاتون بيقول ما نشغلش عمالة موسمية عن طريق افراد، طول الوقت مقاولين الأفراد هما اللي بيوردوا العاملات للمصانع أقصد ان الجمعيات الأهلية ممكن تلعب دور كبير جدا في المسائل دي وخصوصا ان كل المشكلات اللي

بتعرض لها التعاملات في امكان تواجد هذه الجمعيات ويتعاملوا معهم بشكل او باخر بالإضافة طبعاً لدور التوعية، كل التعاملات اللي بتتدخل ما يتمسكش عقود في ايديها بامارة إيه القانون بيقول أن من حق العاملة أنها تمسك عقد في ايديها، علي الأقل نبداً من القانون اللي ما بيطبقش في مصر وتبقى دي بداية دور الحضنة دي مش مشكلة وفيه محاولات في بور سعيد، محاولة بناء دور حضنة كبيرة ومجموعة للمصانع داخل المنطقة الصناعية، وعدد كبير من الجمعيات الأهلية هناك في بورسعيد باندر بالمسألة دي، أهى دي مبادرة جيدة جداً. بس تكمل لأنها مكملتش، يعني أقصد أنه فيه حاجات كتير جداً ممكن تبدأ بها الجمعيات، وحلجنا بسيطة من قلب القانون، لأن حتي هذا القانون لا يطبق.

* سعودى عمر: انا هاتكلم عن مبادرة محلية، المنتدى المدني الديمقراطي ده شكل تنسيقي، احنا ما قيل الجمعية وما بعد للتواجد الفردي، شكل تنسيقي من ناشطين من تيارات سياسية مختلفة ومن المهتمين بالعمل العلم، احنا كان لدينا مبادرة، احنا معنيين بتعريف المواطن المصري بالحقوق الأساسية سواء السياسية والاقتصادية والاجتماعية، احنا معنيين بتأصيل الثقافة العلمية كذا مشغولين قوي، انما مشغولين قوي ان المواطن المصري والعامل المصري يعرف يعني ايه نقابة، يعرف يعني إيه مجلس محلي، يعرف يعني إيه مجلس شعب يعني إيه مجلس شوري وهكذا الي آخره، كان لنا مبادرة في سنة ٢٠٠٦ وكانت دي قبل انتخابات للنقابات وكان لنا بالتعاون مع مركز هشام مبارك عملنا دورتين نقابيتين خاصتين بحقوق الحريات النقابية شاركنا فيهما الأستاذ خالد علي والأستاذ صابر بركات، في ٢٠٠٧ بالمشاركة مع جمعية النهوض بالمشاركة المجتمعية عمل المنتدى المدني الديمقراطي دورتين حول التعريف بالمعايير والحقوق ومعايير العمل الدولية، عايز اقول ان في الدوريتين كان يحضر جزء من العمال، لكن بيفضل سؤال مهم قوي، انا رأيي تقدر علي اكثر من مستوي، اذا كنا بنتكلم حول ان فكرة الدعم المعرفي الخاص بتعريف التعاملات بالحقوق وبمعايير العمل الدولية والحقوق لهذه التعاملات او لهؤلاء التعاملات بيتم وفقاً للاتفاقيات الدولية اللي مصر موقعة عليها، مهم كمان ان يبقى فيه دعم قانوني لأن كتير من التعاملات بيتعرضوا لانتهاكات لهذه الحقوق، يمكن في اطار مبادرتنا احنا المجتمعية الخاصة بينا بنمارس ده بالتعاون مع مركز هشام مبارك، زميلات لنا لهم قضايا لان الشركة رافعة عليهم قضايا فصل، قدرنا من خلال مركز هشام مبارك نقدم لهم دعم قانوني، ده بالإضافة الي مجموعة اخري من القضايا، لكن هو انا عايز اقول

انه لدينا جمعيات تكاد تكون متخصصة في تقديم الدعم القانوني ودي مسألة نحتاجها كثير قري العائلات في مواقع العمل المختلفة، الجزء الخاص بالتدريب اللي اتكلمت عنه الأستاذة منيرة ده مهم جدا لكن أنا شليف كمان أنه محتاجين أن نمارس شكلا من اشكال الحملات لأن القضية ما بيقتش قضية تشريع ولا قضية معرفة ده كمان تفعيل وقدره علي فرض احترام القانون علي اصحاب العمل، أنا مش عايز اقول في ده كلام كثير، بالشكرم لكن بيفضل، لانا طبعا اخذ بالي كويس قري ان الجمعيات شغالة في موضوع التنمية من منظور حقوقي، لكن فيه زاوية تانية ان العملة هي بالفعل بقت في مازق اتعرضت للفصل مفيش بالفعل مورد للرزق وبلتالي هي بتحلم ان يبقى فيه دعم اقتصادي لحد ما الفترة اللي بتتعرض فيها للأزمة دي تجتازها، أنا أعتقد أن ده فيه كلام حول أن يبقى فيه نصوص في قانون التأمينات خاصة بالبطالة، المفروض بيبقي ان أنا باخد تعويض بطالة ٦ اشهر وشكرا.

* هالة شكر الله: أنا بدأت أقلق شوية لأنني أنا مش عايزة يتأخروا قري والناس تتعب، الساعة ٨ إلا ربع واحنا لمسه بنتكلم علي المواصلات فانا يعني أولا عايزة اشكرم علي المجي وعلي تلبية الدعوة، وأنا كلي امل فعلا ان احنا نبتدي خطوة أولي ونشتغل مع بعض، طبعا السؤال اللي انا كنت عايزة اسأله لكم حاجتين:

١- انه انتم تصوروكوا للأجر الإنساني، الحد الأدنى للأجر الإنساني أد ايه، لأن احنا بنتكلم عن ١٥٠، ١٦٠ جنيها، ١٧٠، ٣٠٠ جنيها، ده والناس قاعدة تتاضل علي الحافز وعلي الربح وعلي الفتاتيت، فليه ما بيحصلش مناقشة خاصة علي الأجر اللي مفروض بيبقي موجود وبيقي انساني وقادر علي ان الناس تعيش به لأنه بقي فيه حاجة اسمها المجلس الأعلى للأجور والمفروض انه يحدد الحد الأدنى للأجور، فدي المفروض انها تنتقل المناقشة دي للناس اصحاب المصانع ده حاجة ممكن بيبقي موضوع نناقشه بعدين.

٢- الحاجة التانية احنا بنتكلم علي روابط وان احنا نبقى موجودين مع بعض بس ما شغافش رأيكم، هل فكرة انه تتعمل روابط في الجمعيات لكم كعاملات تتناقشوا مشاكلكم فيها وتبلوروا خطط فيها وتتفاعلوا مع بعض وتتبادلوا الخبرات، دي حاجة ممكن تشوفوها مفيدة ولا لا، يعني دي حاجة انتم شايئين انها مفيدة نخطوا فيها خطوات مع الجمعيات اللي موجودة هنا

* رجب الشحات: احنا إن شاء الله في المرة الجالية هنلقي الضوء اكثر علي المواضيع

اللي احنا طرحناها دي ونشوف هنتعامل معاها ازاي، في النهاية بنشكر الحضور
وبتمني إن شاء الله ان يكون لنا لقاءات أخرى. والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

409

62

38w

Bibliotheca Alexandrina



0808102



مؤسسة المرأة الجديدة

١٤ شارع عبد المنعم رياض سند متفرع من شارع الرشيد

أحمد عرابي - المهندسين

تليفون: ٣٣٤٦٠٨٩٨

فاكس: ٣٣٤٦٤٩٠١